

ANALISIS SISTEM INSENTIF TERHADAP PRODUKTIVITAS PEKERJA PADA IKM UTAMI CIKONENG

Nunung Uswatun Habibah

Program Studi Ekonomi Syariah, Fakultas Syariah, Sekolah Tinggi Agama Islam Al-Ma'arif, Jl. Umar Sholeh
Imbanagara Raya, Ciamis, Jawa Barat, 46219, Indonesia

E-mail : nununguhabibah77@gmail.com

Abstrak

Sistem insentif yang diterapkan oleh suatu perusahaan harus memperhatikan asas keadilan dan asas kelayakan. Artinya sistem insentif yang diterapkan harus disesuaikan dengan prestasi kerja, jenis pekerjaan, dan tanggung jawabnya. Oleh karena itu penerapan sistem insentif mutlak perlu diperhitungkan, karena apabila suatu perusahaan tidak mampu mengembangkan dan menerapkan suatu sistem insentif yang memuaskan, perusahaan bukan hanya akan kehilangan tenaga-tenaga terampil dan berkemampuan baik, juga tidak akan dapat menghasilkan kuantitas ataupun kualitas produk yang memungkinkan perusahaan mencapai tujuannya. Penerapan sistem insentif tentu perlu memperhatikan kondisi dan tuntutan yang tidak hanya bersifat internal dan eksternal seperti berbagai peraturan perundang-undangan, keterbatasan tenaga kerja yang dibutuhkan, kondisi keuangan, pemanfaatan teknologi dan sebagainya. Oleh karena itu suatu perusahaan dalam upaya mencapai tujuannya harus menerapkan sistem insentif dengan tepat, karena sistem tersebut akan menimbulkan kepuasan pekerja sehingga produktivitas kerja karyawan lebih baik. Metode penelitian yang digunakan adalah survai eksplanatori, teknik analisis data menggunakan koefisien korelasi, koefisien determinasi dan uji-t. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengaruh yang terwujud dari sistem insentif terhadap produktivitas pekerja IKM Utami Cikoneng sebesar 66,91 % dan sisanya sebesar 30,09 % pengaruh dari variabel lain yang tidak diteliti (*epsilon*). Berdasarkan hasil pengujian statistik menunjukkan bahwa hipotesis teruji kebenarannya yaitu sistem insentif berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas pekerja IKM Utami Cikoneng.

Kata Kunci: Sistem Insentif, dan Produktivitas Pekerja

1. Pendahuluan

Setiap orang yang bekerja mengharapkan kebutuhan-kebutuhannya dapat terpenuhi, artinya seseorang menggunakan tenaga, pikiran, dan waktunya mengharapkan imbalan tertentu sesuai dengan kontribusinya. Upah yang diterima oleh para pekerja sudah merupakan harkat dan martabatnya sehingga tidak lagi dirasakan sebagai alat pemuas kebutuhan materilnya. Oleh karena itu suatu perusahaan harus menerapkan kompensasi yang memperhitungkan sistem insentif yang tepat guna keberlangsungan operasi perusahaan dan kepentingan pekerja dalam upaya pencapaian tujuannya. Dalam penerapan sistem insentif perusahaan harus memperhatikan kepentingan kesejahteraan pekerja, yaitu membantu

meningkatkan taraf hidup yang lebih layak, karena dengan terjamin kebutuhannya, mereka akan lebih bekerja dengan tenang. Sistem insentif yang baik akan menimbulkan kepuasan para pekerjanya, sehingga dapat mempengaruhi perilaku mereka untuk bekerja produktif bahkan akan meminimalkan kemangkiran, keluhan, pemogokan, bahkan pindah perusahaan.

Penerapan sistem insentif harus memperhatikan asas keadilan dan kelayakan, artinya bahwa sistem insentif yang dilakukan harus disesuaikan dengan prestasi kerja, jenis pekerjaan, dan tanggung jawabnya. Oleh karena itu penerapan sistem insentif mutlak perlu diperhitungkan, karena apabila suatu perusahaan tidak mampu mengembangkan dan menerapkan suatu sistem insentif yang memuaskan, perusahaan bukan hanya akan kehilangan

tenaga-tenaga terampil dan berkemampuan baik, juga tidak akan dapat menghasilkan kuantitas ataupun kualitas produk yang memungkinkan perusahaan mencapai tujuannya. Penerapan sistem insentif tentu perlu memperhatikan kondisi dan tuntutan yang tidak hanya bersifat internal dan eksternal seperti berbagai peraturan perundang-undangan, keterbatasan tenaga kerja yang dibutuhkan, kondisi keuangan, pemanfaatan teknologi dan sebagainya. Jadi suatu perusahaan dalam upaya mencapai tujuannya harus menerapkan sistem insentif dengan tepat karena sistem tersebut akan menimbulkan kepuasan pekerja sehingga produktivitas kerja karyawan lebih baik.

Bagi suatu perusahaan masalah produktivitas kerja para pekerja merupakan faktor penting bagi perusahaan dalam pengelolaan tenaga kerjanya. Banyak aspek internal maupun eksternal yang mendukung terciptanya produktivitas kerja yang efektif dan efisien dalam suatu perusahaan, apalagi jika dikaitkan dalam era persaingan saat ini. Peningkatan produktivitas tenaga kerja merupakan hal yang penting, mengingat manusialah yang mengelola sumber daya perusahaan dan perusahaan memperoleh keuntungan darinya.

Industri Kecil Menengah (IKM) Utami yang berlokasi di Dusun Cisaray, Desa. Margaluyu Kecamatan Cikoneng, Kabupaten Ciamis sebagai salah satu perusahaan yang bergerak dalam industri kue bolu dan makaroni yang berdiri sejak tahun 1990 dengan Izin Usaha Industri (IUI) Nomor 503/22/TDI/Perindag, memiliki kapasitas produksi mencapai 75 ton pertahun dengan nilai investasi industri sebesar 32.500.000 pada 2009. Dewasa ini terus mempertahankan eksistensinya guna melayani permintaan konsumen dengan menghasilkan produk terbaiknya. Dalam menjalankan bisnisnya sebagai industri makanan olahan, IKM Utami selalu berupaya meningkatkan kualitas tenaga kerja perusahaannya guna menghadapi persaingan dengan industri sejenis lainnya, yakni melalui upaya peningkatan produktivitas kerja terhadap para pekerjanya yang mau bekerja keras,

mampu dan mau bekerja dengan baik serta memenuhi target yang ditetapkan dengan menerapkan sistem insentif yang diyakini adil sehingga selain akan menguntungkan bagi perusahaan tetapi juga bermanfaat bagi kesejahteraan para pekerjanya. Tujuan penelitian untuk menganalisis sistem insentif yang diterapkan perusahaan terhadap produktivitas pekerja pada IKM Utami Cikoneng.

2. Kajian Pustaka dan Kerangka Pemikiran

2.1 Kajian Pustaka

1. Pengertian Sistem Insentif

Setiap manusia memiliki banyak kebutuhan dan hanya sebagian dapat dipenuhi secara langsung dengan uang, bahkan kebutuhan-kebutuhan lain yang dapat memotivasi perilaku pegawai agar mengarah pada terciptanya peningkatan produktivitas kerjanya tidak dengan uang, seperti kebutuhan afiliasi, rasa aman, rohani, atau perwujudan diri. Imbalan diberikan pada pegawai yang melakukan kerja organisasi seperti insentif dan keuntungan. Organisasi harus selalu mengembangkan dan memperbaiki sistem imbalan dan kebijakan upah, juga sistem insentif seperti berbagi keuntungan dan penghargaan atas prestasi kerja yang diraih.

Insentif dapat mendorong seseorang melakukan pekerjaan yang menjadi bebannya dilaksanakan dengan sebaik-baiknya karena motivasi dasar seseorang bekerja tak lain untuk memenuhi kebutuhan-kebutuhan hidupnya serta dapat menafkahi keluarganya.

Pengertian insentif menurut Heidjrachman Ranupandoyo dalam A.A. Anwar Prabu (2001:89) sebagai berikut : “Suatu bentuk motivasi yang dinyatakan dalam bentuk uang”. Sedangkan menurut A.A. Anwar Prabu (2001:89) pengertian insentif sebagai berikut : “Suatu penghargaan dalam bentuk uang yang diberikan oleh pemimpin organisasi kepada karyawan agar mereka bekerja dengan motivasi yang tinggi

dan berprestasi dalam mencapai tujuan-tujuan organisasi”.

Organisasi harus selalu mengembangkan dan memperbaiki sistem insentif seperti berbagi keuntungan dan penghargaan atas prestasi kerja yang diraih. Sistem insentif ditujukan untuk memacu dan mendorong semangat kerja karyawan dari penghasilan tambahan yang diperoleh dalam memenuhi kebutuhan-kebutuhannya sehingga diharapkan akan meningkatkan kinerjanya ke arah yang lebih baik dalam organisasi dan berdampak pada tingkat prestasi kerja menjadi lebih tinggi pada akhirnya akan meningkatkan produktivitas organisasi secara keseluruhan.

Sistem insentif cukup penting bagi organisasi karena menunjukkan upaya organisasi mempertahankan para karyawannya. Selain itu insentif merupakan salah satu komponen biaya yang besar dan perannya cukup penting karena insentif mempengaruhi perkembangan dan kelancaran organisasi dalam mencapai tujuan, maka sistem insentif harus disusun secara efektif, melalui penggunaan prosedur-prosedur insentif yang tepat agar sasaran-sasaran organisasi dapat dicapai.

2. Pengertian Produktivitas Kerja

Makna produktivitas dapat diartikan secara bervariasi oleh setiap organisasi tergantung kepada tujuan dan fungsi organisasi. Kendati demikian produktivitas secara umum untuk mengukur besarnya kemampuan menghasilkan nilai tambah atas komponen masukan yang digunakan.

Menurut Joseph M. Putti (1995:10) mengartikan produktivitas sebagai berikut : “Sejauhmana sumber daya itu digunakan untuk mencapai suatu tingkat hasil atau sasaran yang spesifik”.

Muchdarsyah Sinungan (1995:101) mengemukakan bahwa produktivitas sebagai berikut : “Produktivitas adalah rasio daripada apa yang dihasilkan (*output*) terhadap keseluruhan peralatan produksi yang dipergunakan (*input*)”. Produktivitas dikelompokkan menjadi tiga komponen yaitu :

- a. Produktivitas adalah perbandingan dari hasil dan sumber daya yang digunakan.
- b. Produktivitas pada dasarnya adalah suatu sikap mental yang selalu mempunyai pandangan bahwa mutu kehidupan hari ini lebih baik daripada kemarin, dan esok lebih baik dari hari ini.
- c. Produktivitas mempunyai interaksi terpadu secara serasi antara tiga faktor esensial yaitu investasi, manajemen dan tenaga kerja.

Konsep produktivitas dikembangkan untuk mengukur besarnya kemampuan menghasilkan nilai tambah atas komponen masukan yang digunakan. Produktivitas mengutarakan cara pemanfaatan secara baik terhadap sumber daya-sumber daya yang ada dalam organisasi.

Guna lebih mendorong produktivitas kerja yang lebih tinggi banyak organisasi yang menganut sistem insentif sebagai bagian dari sistem imbalan yang berlaku bagi karyawan organisasi. Penggunaan insentif biasanya diberikan kepada karyawan yang tingkat produktivitasnya melampaui standar yang telah ditetapkan sebelumnya (Sondang P. Siagian, 1999:269).

2.2 Kerangka Pemikiran

Gary Dessler (1998:411) mengemukakan insentif sebagai berikut : “Ganjaran finansial yang diberikan kepada karyawan yang tingkat produksinya melampaui standar yang telah ditetapkan sebelumnya”. Selanjutnya dikatakan bahwa sistem insentif adalah sistem bentuk imbalan atau ganjaran yang mengalir kepada pegawai dan timbul dari kepegawaian mereka. Kebijakan sistem insentif berpengaruh terhadap nilai dan tunjangan yang harus diberikan organisasi, karena kebijakan ini menyediakan pedoman pokok kebijakan insentif dalam beberapa hal penting.

Gary Dessler (1998:413) mengemukakan tiga komponen sistem insentif yang umum digunakan, yaitu :

1. Insentif kerja borongan

Pekerja yang dibayar menurut hasil yang dicapai dan kerja borongan merupakan jenis sistem insentif yang paling umum digunakan.

Perolehan dikaitkan secara langsung dengan jumlah yang dihasilkan karyawan dengan membayar orang yang bersangkutan suatu upah perunit yang dipasarkannya.

2. Insentif jam standar

Dalam komponen ini, karyawan diberi imbalan berdasarkan persentase premi yang sama dengan presentase hasil yang dicapainya di atas standar. Komponen ini berasumsi bahwa karyawan memiliki jaminan upah pokok.

3. Insentif kelompok

Menyusun standar kerja bagi tiap anggota kelompok dan menggunakan suatu cara perhitungan tentang keluaran yang dihasilkan tiap anggota. Setiap anggota memperoleh bayaran atas dasar berikut ; semua anggota menerima bayaran yang diperoleh oleh anggota yang menghasilkan paling tinggi, semua anggota menerima bayaran sebesar yang diperoleh oleh anggota yang menghasilkan paling rendah, dan semua anggota menerima bayaran dalam jumlah yang sama dengan rata-rata bayaran yang diperoleh kelompok.

J. Ravianto (1996:13) memberikan pendapat mengenai produktivitas tenaga kerja sebagai berikut : “Produktivitas adalah perbandingan antara hasil yang dicapai dengan peran serta tenaga persatuan waktu”. Sehingga produktivitas tenaga kerja merupakan rasio antar *input* dari tenaga kerja dengan *output* yang dihasilkan. Apabila *output* bertambah secara relatif terhadap *input* yang relatif tetap, maka dapat dikatakan produktivitas meningkat.

Bambang Tri Cahyono (1998:284) mengemukakan faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas adalah :

1. Kualitas dan kemampuan fisik

Dipengaruhi oleh tingkat pendidikan dan latihan, motivasi kerja, mental dan kemampuan fisik karyawan yang bersangkutan. Semakin tinggi tingkat pendidikan maka semakin tinggi pula tingkat produktivitas kerja. Latihan kerja melengkapi karyawan dengan keterampilan.

2. Sarana pendukung

a. Menyangkut lingkungan kerja termasuk teknologi dan produksi, sarana dan peralatan produksi yang digunakan, tingkat keselamatan kerja, serta suasana dalam lingkungan kerja itu sendiri.

b. Menyangkut kesejahteraan karyawan yang tercermin dalam sistem penggajian dan jaminan sosial, serta jaminan kelangsungan kerja.

3. Supra sarana

Apa yang terjadi dalam perusahaan dipengaruhi oleh faktor eksternalnya, seperti sumber faktor produksi, prospek pemasaran, perpajakan, perajinan dan lingkungan hidup. Peran manajemen sangat strategis untuk meningkatkan produktivitas dengan mengkombinasikan dan mendayagunakan semua sarana produksi, penerapan manajemen, serta menciptakan kondisi dan lingkungan kerja yang aman.

3. Metodologi Penelitian

3.1 Objek Penelitian

Objek penelitian sebagai subvariabel independen (X) dari penelitian ini adalah sistem insentif dengan dimensi ; insentif kerja borongan, insentif jam standar, dan insentif kelompok. Kemudian objek penelitian sebagai variabel dependen (Y) adalah produktivitas kerja dengan dimensi ; kualitas dan kemampuan fisik, sarana pendukung, dan supra sarana. Adapun analisis penelitian ini adalah mengukur pengaruh sistem insentif terhadap produktivitas kerja para pekerja IKM Utami Cikoneng.

3.2 Metode Penelitian

Metode penelitian yang digunakan adalah metode survai eksplanatori untuk mendapatkan penjelasan tentang pengaruh yang diterima produktivitas pekerja dari sistem insentif dengan pengamatan langsung ke lapangan. Penelitian bersifat verifikatif karena ingin menguji kebenaran dari hipotesis yang diajukan.

3.3 Populasi dan Sampel

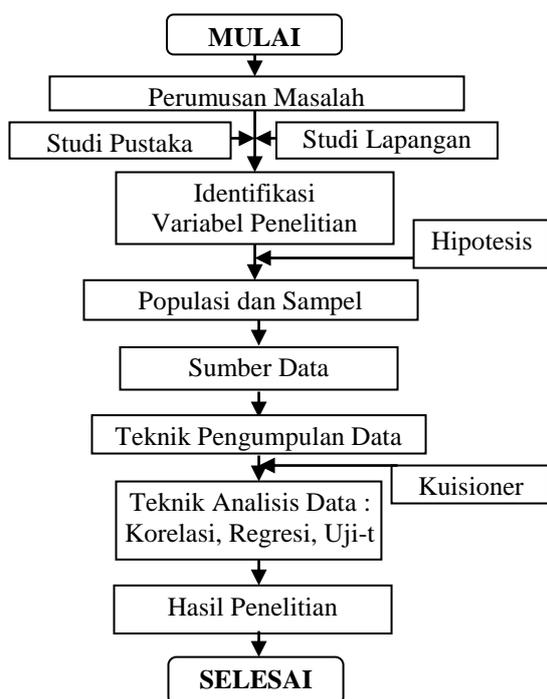
1. Populasi

Populasi adalah pekerja IKM Utami yang berjumlah 52 orang pekerja.

2. Sampel

Penentuan sampel digunakan teknik sensus atau *total sampling*, yaitu seluruh anggota di dalam populasi diambil menjadi sampel, sehingga sampel dalam penelitian ini adalah 52 pekerja.

3.4 Sistematika Pemecahan Masalah



Gambar 1. Alur Penelitian

3.5 Sumber Data

Data primer diperoleh dari survai di lapangan yang berasal dari penyebaran kuisisioner

3.6 Teknik Pengumpulan Data

Pengumpulan data dilakukan dengan observasi, wawancara, dan kuisisioner.

3.7 Teknik Analisis Data

Teknik analisis data digunakan koefisien korelasi *product moment*, koefisien determinasi, regresi linier sederhana, dan uji-t (R Ruheli, 2024). Analisis dilakukan terhadap data yang terkumpul dari hasil penyebaran kuisisioner.

4. Hasil dan Pembahasan

4.1 Hasil Penelitian

Hipotesis operasional yang diajukan dalam penelitian ini adalah ; "Sistem insentif memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap produktivitas pekerja IKM Utami Cikoneng". Adapun variabel *independent* dari penelitian ini adalah sistem insentif (X) dan variabel *dependent* dari penelitian adalah produktivitas pekerja (Y). Untuk mengetahui pengaruh variabel sistem insentif terhadap produktivitas pekerja, terlebih dahulu dicari nilai korelasi kedua variabel tersebut dengan menggunakan koefisien korelasi *product moment* sebagai berikut :

Tabel 1
Distribusi Harga Variabel X dan Y

n	X	Y	X ²	Y ²	XY
1	55	60	3025	3600	3300
2	61	62	3721	3844	3782
3	60	57	3600	3249	3420
4	59	55	3481	3025	3245
5	60	62	3600	3844	3720
6	51	52	2601	2704	2652
7	59	58	3481	3364	3422
8	51	52	2601	2704	2652
9	53	54	2809	2916	2862
10	63	59	3969	3481	3717
11	50	48	2500	2304	2400
12	50	51	2500	2601	2550
13	63	59	3969	3481	3717
14	58	56	3364	3136	3248
15	58	58	3364	3364	3364
16	58	59	3364	3481	3422
17	57	57	3249	3249	3249
18	57	57	3249	3249	3249
19	64	61	4096	3721	3904
20	65	62	4225	3844	4030
21	59	61	3481	3721	3599
22	52	50	2704	2500	2600
23	52	49	2704	2401	2548
24	52	50	2704	2500	2600
25	55	57	3025	3249	3135

26	59	57	3481	3249	3363
27	39	39	1521	1521	1521
28	51	63	2601	3969	3213
29	53	55	2809	3025	2915
30	54	54	2916	2916	2916
31	56	55	3136	3025	3080
32	52	52	2704	2704	2704
33	52	51	2704	2601	2652
34	52	51	2704	2601	2652
35	57	59	3249	3481	3363
36	55	59	3025	3481	3245
37	52	52	2704	2704	2704
38	54	54	2916	2916	2916
39	54	52	2916	2704	2808
40	56	57	3136	3249	3192
41	57	58	3249	3364	3306
42	57	61	3249	3721	3477
43	54	61	2916	3721	3294
44	60	61	3600	3721	3660
45	59	61	3481	3721	3599
46	60	62	3600	3844	3720
47	53	54	2809	2916	2862
48	55	55	3025	3025	3025
49	61	61	3721	3721	3721
50	59	60	3481	3600	3540
51	59	59	3481	3481	3481
52	53	53	2809	2809	2809
Σ	2905	2922	163329	165322	164125

Diketahui :

$$\begin{aligned}
 n &= 52 \\
 \Sigma X &= 2905 \\
 \Sigma Y &= 2922 \\
 \Sigma X^2 &= 163329 \\
 \Sigma Y^2 &= 165322 \\
 (\Sigma X)^2 &= 8439025 \text{ (2905)}^2 \\
 (\Sigma Y)^2 &= 8538084 \text{ (2922)}^2 \\
 \Sigma XY &= 164125
 \end{aligned}$$

Kemudian nilai-nilai tersebut dimasukan pada rumus koefisien korelasi *product moment* berikut :

$$\begin{aligned}
 r &= \frac{N \Sigma XY - (\Sigma X)(\Sigma Y)}{\sqrt{\{N \Sigma X^2 - (\Sigma X)^2\} \{N \Sigma Y^2 - (\Sigma Y)^2\}}} \\
 &= \frac{(52)(164125) - (2905)(2922)}{\sqrt{\{(52)(163329) - 8439025\} \{(52)(165322) - 8538084\}}} \\
 &= \frac{8534500 - 8488410}{\sqrt{(8493108 - 8439025)(8596744 - 8538084)}} \\
 &= \frac{46090}{\sqrt{(54083)(58660)}} \\
 &= \frac{46090}{\sqrt{3172508780}} \\
 &= \frac{46090}{56325.028007095} \\
 &= 0,818
 \end{aligned}$$

Diketahui hasil pengujian korelasi adalah 0,818, nilai hasil pengujian korelasi tersebut kemudian diinterpretasikan dengan berkonsultasi pada harga kritik *r product moment* (r_{tabel}) dengan $n = 52$ pada interval kepercayaan 95 % = 0,279, dan pada interval kepercayaan 99 % = 0,361. Dengan demikian hasil pengujian korelasi sebesar 0,818 lebih besar dari nilai r_{tabel} , baik pada taraf kepercayaan 95% maupun 99 % ($0,279 < 0,818 > 0,361$), artinya sistem insentif memiliki hubungan yang positif dan signifikan dengan produktivitas pekerja.

Nilai korelasi sebesar 0,818 berada di antara interval koefisien 0,80 – 1,00 pada kriteria Guilford. Hal ini menunjukkan tingkat hubungan yang sangat erat antara variabel sistem insentif (X) dengan variabel produktivitas pekerja (Y). Jadi dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang positif, signifikan, dan sangat erat antara sistem insentif dengan produktivitas pekerja IKM Utami Cikoneng.

Adapun besarnya pengaruh yang ditimbulkan oleh sistem insentif terhadap produktivitas pekerja IKM Utami Cikoneng dihitung dengan Koefisien Determinasi (KD). Adapun perhitungannya sebagai berikut :

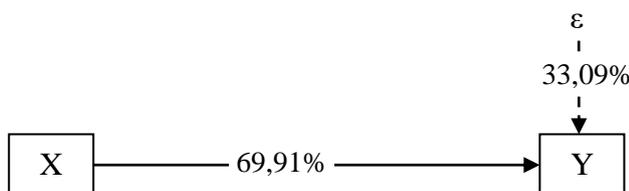
$$KD = r^2 \times 100 \%$$

$$0,818^2 \times 100 \%$$

$$0,669124 \times 100 \%$$

$$= 66,91 \%$$

Dengan demikian maka sistem insentif memiliki pengaruh sebesar 66,91 % terhadap produktivitas pekerja dan sisanya sebesar 33,09 % dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti (*epsilon*).



Gambar 1
Pengaruh Sistem insentif (X) terhadap Produktivitas Pekerja (Y)

Berdasarkan gambar di atas dapat dijelaskan bahwa sistem insentif memiliki pengaruh sebesar 69,91 % terhadap produktivitas pekerja. Struktur pengaruh sistem insentif terhadap produktivitas pekerja dinyatakan dalam persamaan regresi linier sebagai berikut :

$$\hat{y} = a + bx$$

Diketahui :

$$n = 52$$

$$\Sigma X = 2905$$

$$\Sigma Y = 2922$$

$$\Sigma X^2 = 163329$$

$$(\Sigma X)^2 = 8439025$$

$$\Sigma XY = 164125$$

$$\text{Maka : } b = \frac{n \sum_{i=1}^n x_i y_i - \left(\sum_{i=1}^n x_i \right) \left(\sum_{i=1}^n y_i \right)}{n \sum_{i=1}^n x_i^2 - \left(\sum_{i=1}^n x_i \right)^2}$$

$$\frac{(52)(164125) - (2905)(2922)}{(52)(163329) - 8439025}$$

$$\frac{8534500 - 8488410}{8493108 - 8439025}$$

$$\frac{46090}{54083}$$

$$= 0.852208642$$

$$= 0,852$$

dan

$$a = \frac{\sum_{i=1}^n y_i - b \sum_{i=1}^n x_i}{n}$$

$$\frac{2922 - (0.852208642)(2905)}{63}$$

$$\frac{2922 - 2475.66610501}{52}$$

$$\frac{446.33389499}{52}$$

$$= 8,583$$

Jadi taksiran garis regresi adalah :

$$\hat{y} = 8,583 + 0,852$$

Nilai konstanta yang didapat pada persamaan di atas sebesar 8,583 dimana makna nilai tersebut bahwa dalam kondisi tetap, variabel sistem insentif dapat mempengaruhi setiap perubahan yang terjadi pada produktivitas pekerja sebesar 8,583 unit satuan. Atau dengan kata lain nilai tingkat produktivitas kerja adalah sebesar 8,583 unit satuan, dengan asumsi bahwa variabel sistem insentif tersebut berada dalam kondisi tetap.

Variabel sistem insentif diperoleh nilai sebesar 0,852, hal ini memiliki makna bahwa variabel ini memberikan pengaruh yang positif terhadap produktivitas kerja sebesar 0,852 unit satuan, slop positif yang ditunjukkan pada nilai tersebut memberi arti, bahwa variabel sistem insentif memberikan pengaruh yang positif dan searah terhadap terhadap produktivitas pekerja yang ada. Implikasi arti kata tersebut bahwa semakin baik sistem insentif yang diterapkan maka diikuti oleh semakin meningkatnya produktivitas pekerja.

Setelah pengaruh variabel sistem insentif terhadap variabel produktivitas pekerja diketahui, maka dilakukan pengujian signifikansi pengaruh tersebut dengan menggunakan uji-t (*t-test*) melalui hipotesis r_s (ρ) > 0 untuk menguji kebenaran dari suatu

hipotesis. Pengujian hipotesis antara variabel sistem insentif (X) dengan variabel produktivitas pekerja (Y), digunakan taraf signifikansi (α) 0,05 atau 5 % artinya menerima hipotesis atas dasar interval kepercayaan 95 %. Adapun hipotesis operasionalnya sebagai berikut.

1. H_1 : Sistem insentif memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap produktivitas pekerja IKM Utami Cikoneng.
2. H_0 : Sistem insentif tidak memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap produktivitas pekerja IKM Utami Cikoneng.

Adapun pengujiannya sebagai berikut :

$$t = r_{xy} \sqrt{\frac{n-2}{1-r_{xy}^2}}$$

$$0.818 \sqrt{\frac{52-2}{1-0,818^2}}$$

$$0.818 \sqrt{\frac{50}{1-0.669124}}$$

$$0.818 \sqrt{\frac{50}{0.330876}}$$

$$0.818 \sqrt{151.114012500}$$

$$0.818 (12.292843955)$$

$$= 10,056$$

Hasil pengujian *t-test* diperoleh nilai sebesar 10,056, nilai tersebut kemudian dikonsultasikan pada nilai persentil distribusi t, dengan $df = n - 2 = 50$ pada taraf kepercayaan 95 % atau (α) 0.05 sebesar 1,671. Hal ini menunjukkan bahwa t_{hitung} lebih besar daripada t_{tabel} ($10,056 > 1,671$). Jadi dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_1 diterima, artinya hipotesis dapat diterima, sehingga dapat dinyatakan sistem insentif memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap produktivitas pekerja IKM Utami Cikoneng.

4.2 Pembahasan

Sistem insentif mempunyai hubungan yang positif dan signifikan dengan produktivitas

pekerja, terbukti hasil pengujian korelasi nilai r_{hitung} lebih besar dari r_{tabel} baik pada taraf kepercayaan 95 % maupun 99 % ($0,279 < 0,818 > 0,361$), dan nilai r_{hitung} sebesar 0,818 berada pada rentang 0,80 – 1,00 pada kriteria Guilford. Artinya sistem insentif mempunyai hubungan yang positif, signifikan dan sangat erat dengan produktivitas pekerja IKM Utami Cikoneng.

Hasil pengujian koefisien determinasi diketahui terdapat 66,91 % ragam pada produktivitas pekerja dari sistem insentif. Dengan perkataan lain bahwa pengaruh yang terwujud dari sistem insentif terhadap produktivitas pekerja sebesar 66,91 % dan sisanya sebesar 30,09 % pengaruh dari variabel lain yang tidak diteliti (*epsilon*).

Hasil Pengujian regresi linier sederhana diketahui bahwa dalam kondisi tetap, variabel sistem insentif dapat mempengaruhi setiap perubahan yang terjadi pada produktivitas pekerja sebesar 8,583 unit satuan. Dengan kata lain nilai tingkat produktivitas pekerja sebesar 8,583 unit satuan, dengan asumsi bahwa variabel sistem insentif tersebut berada dalam kondisi tetap. Variabel sistem insentif memberikan pengaruh yang positif terhadap produktivitas pekerja sebesar 0,852 unit satuan, *slop* positif yang ditunjukkan pada nilai tersebut memberi arti bahwa variabel sistem insentif memberikan pengaruh yang positif dan searah terhadap produktivitas pekerja yang ada. Implikasi arti kata tersebut adalah semakin baik sistem insentif maka diikuti oleh semakin meningkatnya produktivitas pekerja.

Kemudian hasil pengujian hipotesis diperoleh kesimpulan bahwa H_1 diterima, artinya hipotesis teruji kebenarannya. Hal ini ditunjukkan hasil pengujian *t-test* bahwa t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} , pada taraf kepercayaan 95 % ($10,056 > 1,671$). Artinya sistem insentif mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap produktivitas pekerja pada IKM Utami Cikoneng.

Insentif dapat mendorong seseorang melakukan pekerjaan yang menjadi bebannya dengan sebaik-baiknya, karena motivasi dasar seseorang bekerja tak lain untuk memenuhi

kebutuhan-kebutuhan hidupnya serta dapat menafkahi keluarganya. Oleh karena itu perusahaan harus selalu mengembangkan dan memperbaiki sistem insentif dengan berbagi keuntungan dan penghargaan atas prestasi kerja yang diraih. Sistem insentif ditujukan untuk memacu dan mendorong semangat pekerja dari penghasilan tambahan yang diperoleh dalam memenuhi kebutuhan-kebutuhannya, sehingga diharapkan akan meningkatkan kinerjanya ke arah yang lebih baik dalam organisasi dan berdampak pada lebih tingginya tingkat produktivitas pekerja sehingga pada akhirnya akan meningkatkan produktivitas organisasi secara keseluruhan.

5. Kesimpulan dan Rekomendasi

5.1 Kesimpulan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengaruh yang terwujud dari sistem insentif terhadap produktivitas pekerja IKM Utami Cikoneng sebesar 66,91 % dan sisanya sebesar 30,09 % pengaruh dari variabel lain yang tidak diteliti (*epsilon*). Berdasarkan hasil pengujian statistik menunjukkan bahwa hipotesis teruji kebenarannya yaitu sistem insentif berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas pekerja IKM Utami Cikoneng.

5.2 Rekomendasi

Manajemen atau pemilik usaha IKM Utami Cikoneng melalui kebijakan harus lebih memperhatikan kebijakan sistem insentifnya, karena sistem insentif yang diterapkan akan menyebabkan kepuasan pekerja. Apabila sistem insentif itu dipersepsikan sebagai pantas oleh pekerja sesuai tuntutan kebutuhannya, maka akan menumbuhkan komitmen organisasional. Oleh karena itu sistem insentif yang diterapkan harus bisa mengurangi keresauan karyawan akan tanggung jawabnya di luar organisasi, dan dapat menaikan kesejahteraan sehingga menciptakan kepuasan terhadap pekerjaan dan terhadap perusahaan secara keseluruhan.

Daftar Pustaka

- Anwar Prabu, A.A. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung : Remaja Rosda Karya.
- Cahyono, Bambang Tri. 1998. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Badan Penerbit IPWI.
- Dessler, Gary. 1998. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Prenhallindo.
- Putti, Joseph M. 1995. *Memahami Produktivitas*. Jakarta : Erlangga.
- Ravianto J. 1996. *Produktivitas dan Manusia Indonesia*. Jakarta : Lembaga SIUP.
- Ruheli, R. 2024. Kontribusi *Supply Chain Management* terhadap Kinerja Perusahaan PT. DAM. *Jurnal Media Teknologi*, 11(1), 93-106.
- Sinungan, Murdarsyah. 1995. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : Liberty.