

**PENGARUH INSENTIF DAN PENGALAMAN KERJA TERHADAP
PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PADA
PT. PELITA CAR MEDAN**

SKRIPSI

Oleh :

SARIKA

158320160



**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MEDAN AREA**

MEDAN

2019

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

Document Accepted 11/7/19

Access From (repository.uma.ac.id)

**PENGARUH INSENTIF DAN PENGALAMAN KERJA
TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PADA
PT. PELITA CAR MEDAN**

SKRIPSI

**Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat untuk Memperoleh
Gelar Sarjana di Fakultas Ekonomi & Bisnis
Universitas Medan Area**

Oleh:

SARIKA

158320160

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI & BISNIS
UNIVERSITAS MEDAN AREA
MEDAN
2019**

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

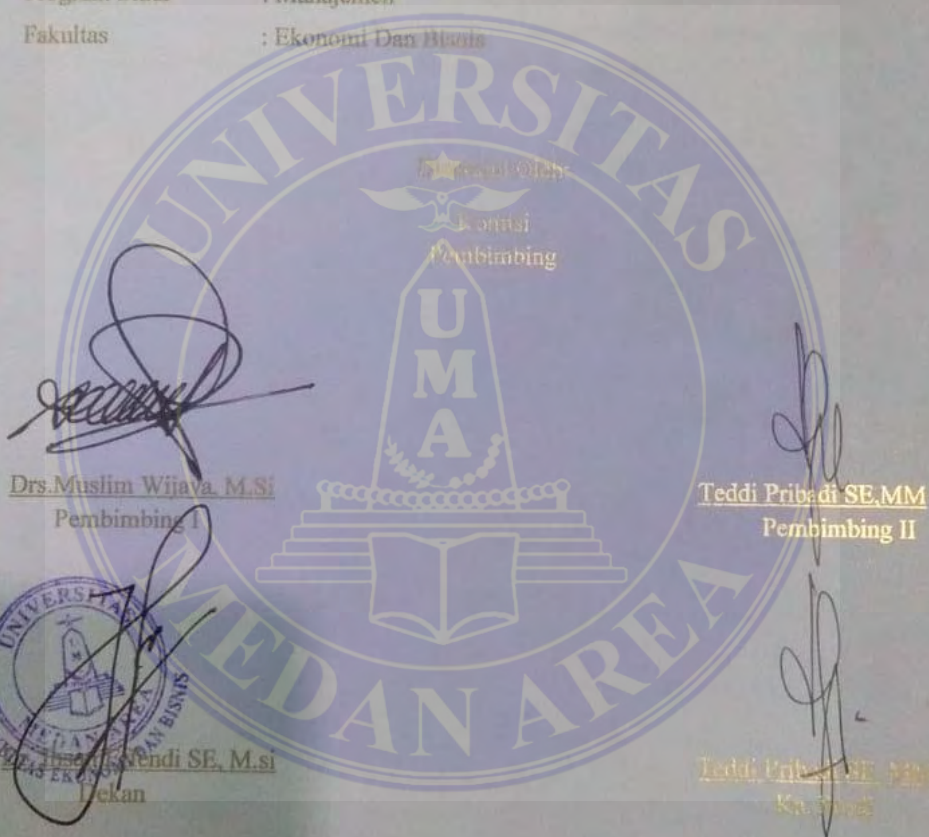
Document Accepted 11/7/19

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

Access From (repository.uma.ac.id)

HALAMAN PENGESAHAN

Jusul Skripsi : Pengaruh Insentif Dan Pengalaman Kerja Terhadap
Produktifitas Kerja Karyawan Pada PT. Pelita Car Medan
Nama : SARIKA
NPM : 15.832.0160
Program Studi : Manajemen
Fakultas : Ekonomi Dan Bisnis



Tanggal/Bulan/Tahun Lulus: 19 September 2019

HALAMAN PERNYATAAN

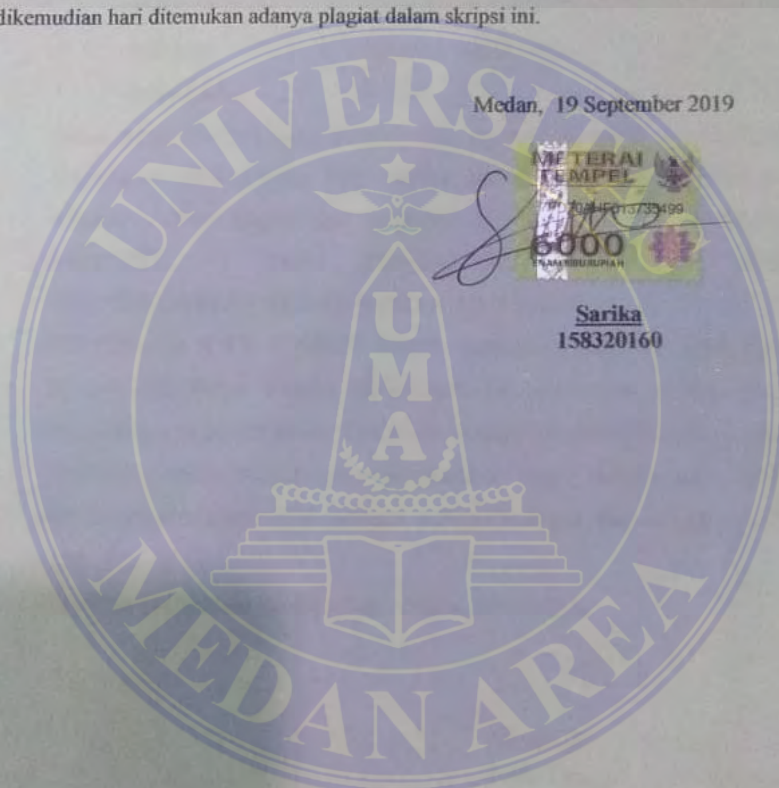
Saya menyatakan bahwa skripsi yang saya susun, sebagai syarat memperoleh gelar sarjana merupakan hasil karya tulis saya sendiri. Adapun bagian-bagian tertentu dalam penulisan skripsi ini yang saya kutip dari hasil karya orang lain telah dituliskan sembarinya secara jelas dengan norma, kaidah dan etika penulisan ilmiah.

Saya bersedia menerima sanksi pencabutan gelar akademik yang saya peroleh dan sanksi-sanksi lainnya dengan peraturan yang berlaku, apabila dikemudian hari ditemukan adanya plagiat dalam skripsi ini.

Medan, 19 September 2019



Sarika
158320160



HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI

TUGAS AKHIR/SKRIPSI UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS

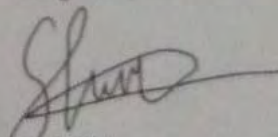
Sebagai civis akademik Universitas Medan Area, saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : SARIKA
NPM : 158320160
Program Studi : Manajemen
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis
Jenis Karya : Skripsi

Demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Universitas Medan Area **Hak Bebas Royalti Noneksklusif (Non-Exclusive Royalty – Free Right)** atas karya ilmiah saya yang berjudul **PENGARUH INSENTIF DAN PENGALAMAN KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PADA PT. PELITA CAR MEDAN** beserta perangkat yang ada (jika diperlukan). Dengan Hak Bebas Royalti Noneksklusif ini Universitas Medan Area berhak menyimpan, mengalih media/formatkan, mengelola dalam bentuk pangkalan data (database), merawat, dan mempublikasikan tugas skripsi saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis pencipta dan sebagai pemilik Hak cipta.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Dibuat di : Medan
Pada Tanggal : 24 September 2019
Yang menyatakan


SARIKA
158320160

ABSTRAK

Pengaruh Insentif Dan Pengalaman Kerja Terhadap Produktifitas kerja Karyawan Pada PT. Pelita Car Medan

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui “Pengaruh Insentif Dan Pengalaman Kerja Terhadap Produktifitas kerja Karyawan Pada PT. Pelita Car Medan”. Jenis penelitian ini adalah asosiatif yaitu suatu penelitian yang bersifat menanyakan hubungan antara dua variabel. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh Karyawan Pada PT. Pelita Car Medan sebanyak 55 karyawan. Dan dengan menggunakan teknik sampel njenuh, maka jumlah sampel dalam penelitian ini sebanyak 55 responden diambil dari sebagian populasi. Berdasarkan hasil penelitian uji t (uji Parsial) dan uji f (uji simultan) dapat disimpulkan bahwa variabel insentif dan pengalaman kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktifitas kerja karyawan

Kata kunci: Insentif, Pengalaman Kerja , Produktifitas Kerja



ABSTRACT

Effect of Incentives and Work Experience on Employee Work Productivity at PT. Pelita Car Medan

This study aims to determine the "Effect of Incentives and Work Experience on Employee Productivity at PT. Pelita Car Medan ". This type of research is associative, which is a study that asks the relationship between two variables. The population in this study were all employees at PT. Pelita Car Medan with 55 employees. And by using the njenuh sample technique, the number of samples in this study were 55 respondents drawn from a portion of the population. Based on the results of the t test (partial test) and f test (simultaneous test) it can be concluded that the incentive and work experience variables have a positive and significant effect on employee work productivity

Keywords: Quality of Work, Job Satisfaction, Performance



KATA PENGANTAR

Dengan mengucap puji syukur kehadirat Allah SWT yang telah melimpahkan segala rahmat, nikmat dan hidayah-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan penyusunan skripsi ini dengan baik. Adapun judul dari penelitian ini adalah **“Pengaruh Insentif Dan Pengalaman Kerja Terhadap Produktifitas Kerja Karyawan Pada PT. Pelita Car Medan”** Adapun penyusunan skripsi ini penulis menyusun dengan maksud dan tujuan untuk memenuhi tugas akhir dan melengkapi salah satu syarat kelulusan pada Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Jurusan Manajemen Universitas Medan Area

Dalam usaha menyelesaikan skripsi ini, penulis menyadari sepenuhnya akan keterbatasan waktu, pengetahuan, dan biaya sehingga tanpa bantuan dan bimbingan dari semua pihak tidaklah mungkin berhasil dengan baik. Oleh karena itu, Pada Kesempatan ini dengan segala kerendahan hati, penulis ingin menyampaikan penghargaan dan ucapan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada yang telah memberikan banyak dukungan yang luar biasa setiap harinya, dalam bentuk do'a maupun materi dalam membantu penyusunan skripsi ini dan dalam studi yang saya tempuh. kemudian tidaklah berlebihan apabila penulis menghaturkan banyak terimakasih kepada yang terhormat:

1. Bapak Prof. Dr. Dadan Ramdan, M.Eng, M.Sc selaku Rektor Universitas Medan Area.
2. Bapak Dr. Ihsan Efendi, SE, MSi, selaku Dekan Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Medan Area.
3. Bapak Teddi Pribadi SE,MM selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Medan Area dan Pembimbing II saya yang telah Meluangkan Waktunya membimbing Penulis dan banyak memberikan bimbingan dan masukan-masukan yang berharga dalam menyelesaikan Skripsi.
4. Bapak Muslim Wjaya SE, MSi Selaku Dosen Pembimbing I yang telah Meluangkan Waktunya membimbing Penulis dan banyak memberikan

bimbingan dan masukan-masukan yang berharga dalam menyelesaikan Skripsi.

5. Seluruh Dosen Universitas Medan Area yang selama ini telah membekali ilmu pengetahuan kepada penulis.
6. Kedua orang tua saya yang telah memberikan banyak dukungan yang luar biasa setiap harinya dalam bentuk doa maupun materi dalam penyusunan membantu menyusun susunan skripsi ini dan studi yang saya tempuhi.
7. Seluruh Pegawai yang telah membantu mempermudah proses pengurusan administrasi Universitas Medan Area.
8. Buat sahabat- sahabatku yang tidak bisa disebutkan satu persatu namanya yang telah memeberikan dukungan dan motivasi untuk dapat menyelesaikan skripsi ini dengan baik.
9. Semua teman-teman stambuk 2015 Fakultas Ekonomi Universitas Medan Area yang memberikan dukungan dan motivasi untuk dapat menyelesaikan skripsi ini dengan baik.

Mengingat keterbatasan kemampuan yang penulis miliki, maka penulis menyadari bahwa penyusunan skripsi ini masih jauh dari kesempurnaan, walaupun demikian penulis berharap semoga skripsi ini dapat memberikan manfaat bagi pihak- pihak yang membutuhkannya.

Medan, 19 September 2019

Sarika
158320160

DAFTAR ISI

Halaman

ABSTRAK	i
KATA PENGANTAR	iii
DAFTAR ISI	v
DAFTAR TABEL	vii
DAFTAR GAMBAR	viii
BAB I : PENDAHULUAN	
1.1. Latar Belakang Masalah	1
1.2. Rumusan Masalah	3
1.3. Tujuan Penelitian	3
1.4. Manfaat Penelitian	4
BAB II : LANDASAN TEORITIS	
2.1. Produktifitas Kerja	
2.1.1. Pengertian Produktifitas Kerja	5
2.1.2. Peningkatan Produktifitas	9
2.1.3. Faktor-faktor Produktifitas Kerja	11
2.1.4. Indikator Produktifitas Kerja	11
2.2. Insentif	
2.2.1. Pengertian Insentif	12
2.2.2. Sifat Dasar Sistem Pengupahan Insentif	13
2.2.3. Indikator Insentif	13
2.3. Pengalaman Kerja	
2.3.1. Pengertian Pengalaman Kerja	15
2.3.2. Faktor Yang Mempengaruhi Pengalaman Kerja	16
2.3.3. Manfaat Pengalaman Kerja	17
2.3.4. Indikator Pengalaman Kerja	18
2.4. Penelitian Terdahulu	20
2.6. Kerangka Konseptual	21
2.7. Hipotesis	22
BAB III: METODE PENELITIAN	
3.1. Jenis, Lokasi dan Waktu Penelitian	21
3.2. Populasi dan Sampel	22
3.3. Definisi Operasional	23
3.4. Jenis dan Sumber Data	24
3.5. Teknik Pengumpulan Data	24
3.6. Teknik Analisis Data	25

BAB IV. PEMBAHASAN

4.1. Hasil Penelitian	32
4.1.1. Gambaran Umum Perusahaan	32
4.1.2. Visi dan misi perusahaan	32
4.1.3. Struktur Organisasi	33
4.2. Penyajian Data Responden.....	34
4.3. Penyajian Data Angket Responden.....	35
4.4. Uji Validitas dan Reabilitas	45
4.5. Uji Statistik	48
4.6. Uji Asumsi Klasik.....	54
4.7. Uji Hipotesis	55
4.8. Koefisien Determinasi.....	56
4.9. Pembahasan Hasil Penelitian	56

BAB V. KESIMPULAN & SARAN

5.1. Kesimpulan	61
5.2. Saran.....	61

DAFTAR PUSTAKA LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

No. Tabel	Judul/Teks	Halaman
Tabel 2.1	Ringkasan Penelitian Terdahulu	19
Tabel 3.1	Rincian Waktu Penelitian	22
Tabel 3.2	Operasional variabel	23
Tabel 4.1	Jenis Kelamin Responden.....	34
Tabel 4.2	Usia Responden	34
Tabel 4.3	Pertanyaan 1	35
Tabel 4.4	Pertanyaan 2.....	36
Tabel 4.5	Pertanyaan 3.....	36
Tabel 4.6	Pertanyaan 4.....	36
Tabel 4.7	Pertanyaan 5.....	37
Tabel 4.8	Pertanyaan 6.....	37
Tabel 4.9	Pertanyaan 7.....	38
Tabel 4.10	Pertanyaan 8.....	38
Tabel 4.11	Pertanyaan 9.....	39
Tabel 4.12	Pertanyaan 10.....	39
Tabel 4.13	Pertanyaan 11	40
Tabel 4.14	Pertanyaan 12.....	40
Tabel 4.15	Pertanyaan 13.....	40
Tabel 4.16	Pertanyaan 14.....	41
Tabel 4.17	Pertanyaan 15.....	41
Tabel 4.17	Pertanyaan 16.....	41
Tabel 4.19	Pertanyaan 17.....	42
Tabel 4.20	Pertanyaan 18.....	42
Tabel 4.21	Pertanyaan 19.....	42
Tabel 4.22	Pertanyaan 20.....	43
Tabel 4.23	Pertanyaan 21.....	43
Tabel 4.24	Pertanyaan 22.....	44
Tabel 4.25	Pertanyaan 23	44
Tabel 4.26	Pertanyaan 24.....	45
Tabel 4.31	Estimasi Uji Validitas	46
Tabel 4.32	Hasil Uji Reliabilitas Variabel X_1 , X_2 , dan Y	47
Tabel 4.33	Analisis Linear Berganda	41
Tabel 4.34	Uji Multikolinearitas.....	53
Tabel 4.35	Uji Parsial (Uji t)	54
Tabel 4.36	Uji Simultan (Uji F).....	55
Tabel 4.37	Koefisien Determinasi	56

DAFTAR GAMBAR

No. Gambar	Judul/Teks	Halaman
Gambar 2.1	Kerangka Konseptual.....	20
Gambar 4.1	Struktur Organisasi	33
Gambar 4.2	Histogram	49
Gambar 4.3	Normal <i>Probability Plot</i>	50
Gambar 4.4	Grafik <i>scatterplot</i>	52



BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Produktivitas adalah perbandingan antara hasil yang dicapai dengan peranan serta tenaga kerja, peraturan waktu (lazimnya per jam kerja orang) dan kesiapan pekerjaan sesuai dengan standart waktu yang ditentukan. Peran serta tenaga kerja disini adalah penggunaan sumber daya secara efisien dan efektif”Masalah daya saing dalam pasar dunia yang semakin terbuka merupakan isu kunci dan tantangan yang tidak ringan. SDM yang handal ini atau yang memiliki kompetensi dan ditempatkan pada posisi jabatan yang tepat akan meningkatkan kinerja perusahaan. Keberhasilan perusahaan juga sangat dipengaruhi oleh produktivitas individu setiap karyawannya. Setiap perusahaan akan selalu berusaha meningkatkan produktivitas karyawan untuk tercapainya tujuan perusahaan.

Salah satu faktor yang mempengaruhi produktifitas kerja karyawan adalah insentif dan pengalaman kerja, insentif adalah “Perangsang yang ditawarkan kepada para pegawai untuk melaksanakan kerja sesuai atau lebih tinggi dari standar-standar yang telah ditetapkan”. Pemberian insentif terhadap pegawai merupakan upaya untuk memelihara pegawai agar dapat bekerja lebih baik dan maksimal. Insentif juga dikatakan sebagai imbalan atas prestasi, semakin tinggi prestasi pegawai maka seharusnya perusahaan juga meberikan imbalan lebih kepada pegawainya.

Selain insentif, faktor pengalaman kerja berkaitan dengan produktifitas kerja karyawan dalam melaksanakan tugas yang diberikan kepadanya. Pengalaman kerja tidak hanya ditinjau dari keterampilan, keahlian, dan kemampuan yang dimiliki saja, akan tetapi pengalaman kerja dapat dilihat dari pengalaman seseorang yang telah bekerja atau lamanya bekerja pada suatu instansi. Semakin banyak pengalaman yang dimiliki akan semakin terampil dia dalam menjalankan pekerjaannya. Untuk mengukur tingkat pengalaman yang ada dapat melihat dengan tingkat pengetahuan yang dimiliki dan tingkat yang telah dikuasai karyawan. Dengan pengalaman yang banyak maka penguasaan keterampilan semakin meningkat. Disiplin kerja disini merupakan sikap kesetiaan dan ketaatan seorang atau kelompok orang sehingga peraturan-peraturan baik tertulis maupun tidak tertulis tercermin dalam bentuk tingkah laku dan perbuatan.

Penelitian akan dilaksanakan di PT. Pelita Car Medan. Setelah peneliti melakukan pra-survey terdapat fenomena permasalahan yang timbul berkaitan dengan produktifitas kerja karyawan sangat berhubungan dengan insentif dan pengalaman kerja yang kurang. Permasalahan lain yang timbul akibat kurang sesuai dalam penempatan tenaga kerja atau karyawan diantaranya kebutuhan atau pemberian insentif yang kurang maksimal, hal ini terlihat dari masih adanya karyawan yang kurang bersemangat dalam bekerja serta secara individu kurang mempunyai minat, sikap dan kebutuhan dalam bekerja karena kurang sesuai imbalan atau insentif yang diberikan sehingga akan berakibat pada produktivitas kerja yang dicapai kurang maksimal. Masih kurangnya pengalaman kerja seperti kurangnya pemahaman penggunaan alat-alat kerja masih belum efisien, kurangnya inisiatif dalam bekerja karena kurang tau apa yang harus dilakukan

sehingga menyebabkan keterlambatan dalam bekerja yang menghambat kinerja karyawan

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, maka penulis melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Insentif Dan Pengalaman Kerja Terhadap Produktifitas Kerja Karyawan Pada PT. Pelita Car Medan”**

1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang penulis lakukan, maka ditemukan masalah yang dirumuskan sebagai berikut :

1. Apakah insentif berpengaruh terhadap produktifitas kerja karyawan pada PT. Pelita Car Medan?
2. Apakah pengalaman kerja berpengaruh terhadap produktifitas kerja karyawan pada PT. Pelita Car Medan?
3. Apakah insentif dan pengalaman kerja secara simultan berpengaruh terhadap produktifitas kerja pada PT. Pelita Car Medan?

1.3. Tujuan Penelitian

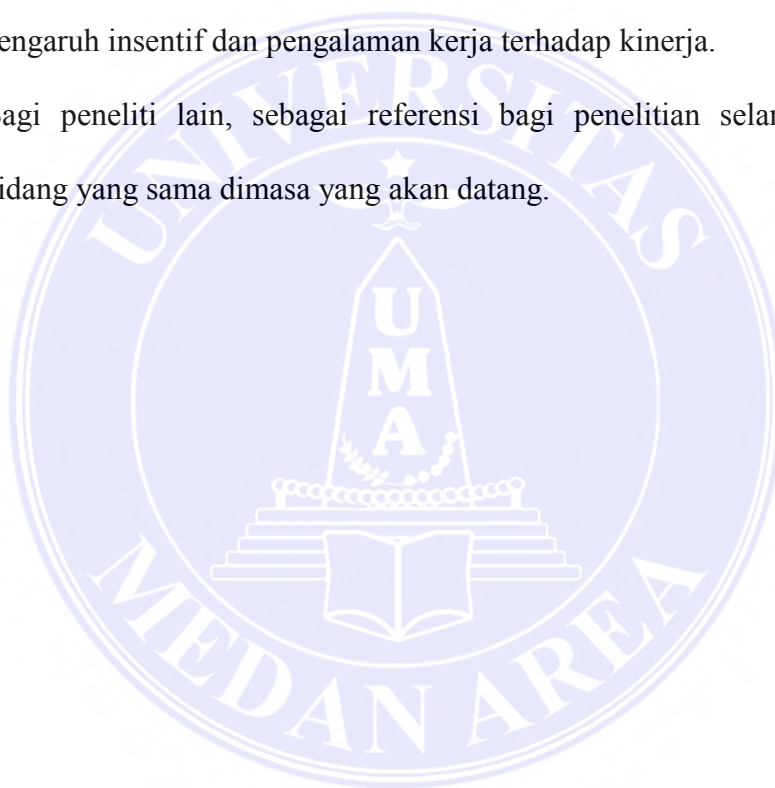
Tujuan penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui dan menganalisis apakah insentif berpengaruh terhadap produktifitas kerja karyawan pada PT. Pelita Car Medan.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis apakah pengalaman kerja berpengaruh terhadap produktifitas kerja karyawan pada PT. Pelita Car Medan.
3. Untuk mengetahui dan menganalisis apakah insentif dan pengalaman kerja secara simultan berpengaruh terhadap produktifitas kerja karyawan pada PT. Pelita Car Medan.

1.4. Manfaat Penelitian

Manfaat penelitian ini adalah :

1. Bagi peneliti, untuk membandingkan antara teori yang didapat dengan praktek yang dijalankan perusahaan.
2. Bagi perusahaan, memperoleh informasi dari perusahaan mengenai pengaruh insentif dan pengalaman kerja terhadap kinerja.
3. Bagi peneliti lain, sebagai referensi bagi penelitian selanjutnya dalam bidang yang sama dimasa yang akan datang.



BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1. Produktifitas Kerja

2.1.1. Pengertian Produktifitas Kerja

Kita menyadari bahwa setiap kesatuan organisasi yang produktif akan selalu terdapat sasaran pekerjaan dan orang sebagai kesatuan ekonomi. Hal ini diarahkan kepada penemu logika, rasional dan kecermatan pengukuran dalam rangka mengurangi ketidak pastian demi untuk mencapai produktivitas kerja yang optimal. Secara umum pengertian produktivitas adalah perbandingan dari pada *output* (keluaran) dengan *input* (pemasukan). Produktivitas juga diartikan sebagai hubungan antara hasil nyata maupun fisik (barang-barang atau jasa) dengan masukan (*input*) yang sebenarnya digunakan untuk menghasilkan barang atau jasa tersebut.

Pengertian produktivitas pada dasarnya mencakup sikap mental yang selalu mempunyai pandangan bahwa kehidupan di hari ini lebih baik dari hari kemarin dan hari esok akan lebih baik dari hari ini Berkaitan dengan produktivitas kerja pegawai selanjutnya akan diuraikan pengertian produktivitas menurut Melayu S.P. Hasibuan (2012:94), yaitu: Produktivitas kerja adalah perbandingan antara output dengan input, dimana output-nya harus mempunyai nilai tambah dan teknik pengerjaannya yang lebih baik”. Sedangkan Moelyono (2008:64), menjelaskan bhwa “Produktivitas adalah perbandingan antara hasil yang dicapai dengan peranan serta tenaga kerja, peraturan waktu (lazimnya per jam kerja orang) dan kesiapan pekerjaan sesuai

dengan standart waktu yang ditentukan. Peran serta tenaga kerja disini adalah penggunaan sumber daya secara efisien dan efektif’.

Menurut Malayu S.P. Hasibuan (2012:94) produktivitas kerja adalah perbandingan antara output-nya harus mempunyai nilai tambah dan teknik pengerjaannya yang lebih baik. Berdasarkan uraian diatas, maka dapat disimpulkan bahwa produktivitas kerja merupakan sikap mental dimana dalam setiap pengerjaannya, output harus lebih besar dari pada inputnya dan merupakan interaksi dari investasi termasuk penggunaan pengetahuan dan teknologi termasuk riset, manajemen, dan tenaga kerja

Cara Mengukur Produktivitas

Sebagai konsep efisiensi, produktivitas sebenarnya belum memadai sebagai indikator ekonomi yang dapat menjelaskan bagaimana proses ekonomi berjalan dengan baik, terutama adalah hal pemanfaatan sumber daya yang ada. Karena pengukuran produktivitas hanya semata mengenai penggunaan sumber daya-sumber daya didalam sistem produksi.

Menurut Muchdarsyah Sinungan (2015:21) pengukuran produktivitas merupakan suatu alat manajemen yang penting di semua tingkatan ekonomi. Di beberapa Negara maupun perusahaan pada akhir-akhir ini telah terjadi kenaikan minat pada pengukuran produktivitas. Karena itu sudah saatnya kita membicarakan alasan mengapa kita harus mengukur produktivitas.

1) Mengapa Mengukur Produktivitas

Pada tingkat sektoral dan nasional, produktivitas menunjukkan kegunaannya dalam membantu evaluasi penampilan, perencanaan,

kebijakan pendapatan, upah dan harga melalui identifikasi faktor-faktor yang mempengaruhi distribusi pendapatan, membandingkan sektor-sektor ekonomi yang berbeda untuk menentukan prioritas kebijakan umum, menentukan tingkat pertumbuhan suatu sector atau ekonomi, mengetahui pengaruh perdagangan internasional terhadap perkembangan ekonomi dan seterusnya.

Pada tingkat perusahaan, pengukuran, pengukuran produktivitas terutama digunakan sebagai sarana manajemen untuk menganalisa dan mendorong efisiensi produksi. Sebagaimana dikemukakan oleh Sedarmayanti (2009:80-81) yaitu :

Pertama, dengan pemberitahuan awal, instalasi dan pelaksanaan suatu system pengukuran, akan meninggikan kesadaran pegawai dan minatnya pada tingkat dan rangkaian produktivitas.

Kedua, diskusi tentang gambaran-gambaran yang berasal dari metode-metode yang relative kasar ataupun dari data yang kurang memenuhi syarat sekalipun, ternyata memberi dasar bagi penganalisaan proses yang konstruktif atas produktif.

Manfaat lain yang diperoleh dari pengukuran produktivitas mungkin terlihat pada penempatan perusahaan yang tetap seperti dalam menentukan target/sasaran tujuan yang nyata dan pertukaran informasi antara tenaga kerja dan manajemen secara periodic terhadap masalah-masalah yang saling berkaitan. Pengamatan atas perubahan-perubahan dari gambaran data yang diperoleh sering nilai diagnostik yang menunjuk pada kemacetan dan rintangan dalam meningkatkan penampilan organisasi. Satu keuntungan praktis dari pengukuran produktivitas adalah pembayaran staf. Gambaran-gambaran data melengkapi suatu dasar bagi manfaat atas penampilan yang ditingkatkan.

Informasi produktivitas dalam bentuk trend di masa lalu, pelaksanaan dan poyeksi, memberikan petunjuk-petunjuk pada semua tingkatan manajemen dalam memberikan pedoman dan mengendalikan permasalahan perusahaan.

2.1.2. Aspek-aspek Produktivitas Krja

Peningkatan produktivitas juga menghasilkan peningkatan langsung pada standart hidup yang berada di bawah kondisi distribusi yang sama dari perolehan produktivitas yang sesuai dengan masukan tenaga kerja. Itulah sebabnya kita harus menganalisa peningkatan produktivitas sebagai suatu cara untuk melaksanakan pekerjaan dan sebagai alat/sarana dari suatu distribusi pendapatan yang merata.

Produktivitas kerja menurut Jackson dalam Agustin (2014:54) mengatakan bahwa ada empat aspek yang menentukan besar kecilnya produktivitas kerja seseorang, antara lain :

- a. Keterampilan Dimana setiap pekerja ingin dengan segera menyelesaikan pekerjaannya dan memiliki motivasi untuk berkembang
- b. Kemampuan Berusaha meningkatkan kemampuan dan kualitas kerja
- c. Sikap Memiliki sikap yang siap dan sigap serta loyalitas dalam bekerja
- d. Perilaku Dimana setiap pekerja selalu ingin meningkatkan hasil produksi dan setiap pekerja seelau bekerjasama dalam berbagai hal

2.1.3. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Produktifitas Kerja

Untuk mencapai tingkat produktifitas kerja yang tinggi, suatu perusahaan dalam produksi tidak hanya membutuhkan bahan baku dan tenaga kerja saja, tapi juga harus didukung faktor-faktr lainnya.

Menurut dalam buku Edyun (2012) memberi penjelasan bahwa faktor-faktor yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja adalah:

- a. Keahlian, merupakan faktor penting dan harus dimiliki oleh pengawas pelaksana maupun pemimpin.
- b. Pengalaman, faktor pengalaman sangat erat hubungannya dengan intelegensi, yaitu kesanggupan karyawan dalam menyelesaikan tugas-tugas tertentu dengan hasil yang tidak saja ditentukan oleh pengalaman tertentu tapi juga harus didukung oleh intelegensi.
- c. Umur, umumnya karyawan yang sudah berumur lanjut mempunyai tenaga fisik relative terbatas daripada karyawan yang masih muda, untuk itu lebih banyak mengenakan karyawan yang lebih muda karena fisiknya lebih kuat.
- d. Keadaan fisik, keadaan fisik erat hubungannya dengan tugas yang dihadapi. Misalnya pekerjaan yang membutuhkan tenaga fisik
- e. Pendidikan, pendidikan sering dihubungkan dengan latihanlatihan yang umumnya menunjukkan kesanggupan kerja.
- f. Bakat dan temperamen, mempunyai peranan penting dalam menunjang kesuksesan kerja. Bakat dan temperamen berhubungan dengan sifat-sifat khusus dari kepribadian seseorang dan dianggap bukan dipengaruhi oleh alam sekitar.

2.1.4. Indikator Pengukuran Produktivitas Kerja

Pengukuran produktivitas hanya memfokuskan sepenuhnya pada hubungan mata rantai mengenai aktivitas pasar yang bersifat fisik. Informasi mengenai indikator-indikator produktivitas masih sangat terbatas pada indeks produktivitas rata-rata, yaitu suatu indeks yang dibangun dari data-data yang masih sangat terbatas, sehingga manfaat dan informasi yang diperoleh dari indikator produktivitas itu terlalu sedikit.

Menurut Sinungan (2007:74), indikator pengukuran produktivitas kerja :

- a. Prestasi kerja, yaitu hasil yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan pekerjaan yang diberikan kepadanya.
- b. Kreativitas, yaitu kemampuan pengetahuan yang dimiliki karyawan dan juga kemampuan untuk mengemukakan atau menciptakan suatu program kerja baru dalam menghadapi tantangan-tantangan kerja.
- c. Kerja sama, yaitu kemampuan seorang karyawan untuk bekerja bersama-sama dengan orang lain dalam menyelesaikan suatu tugas dan pekerjaan yang telah ditetapkan, sehingga mencapai daya guna dan hasil guna yang sebesar-besarnya.
- d. Tepat waktu, yaitu kesiapan pekerjaan sesuai dengan standar waktu yang ditentukan.

2.2. Insentif Kerja

2.2.1. Pengertian Insentif

Insentif sebagai sarana motivasi yang mendorong para pegawai untuk bekerja dengan kemampuan yang optimal, yang dimaksudkan sebagai pendapatan ekstra di luar gaji atau upah yang telah ditentukan. Pemberian insentif dimaksudkan agar dapat memenuhi kebutuhan para pegawai dan keluarga mereka. Istilah sistem insentif pada umumnya digunakan untuk menggambarkan rencana-rencana pembayaran upah yang dikaitkan secara langsung atau tidak langsung dengan berbagai standar kinerja pegawai atau profitabilitas organisasi.

Menurut Hasibuan Melayu S.P (2013:118) menyatakan pengertian insentif adalah sebagai berikut: “Insentif adalah tambahan balas jasa yang diberikan kepada karyawan tertentu yang prestasinya di atas prestasi standar. Upah insetif ini merupakan alat yang dipergunakan pendukung prinsip adil dalam pemberian kompensasi.”

Dari pengertian insentif di atas maka jelaslah bahwa insentif merupakan penghargaan atau imbalan balas jasa yang diberikan kepada para karyawan atas kinerjanya yang melebihi standar. Pemberian insentif juga diharapkan dapat memotivasi dalam mencapai tujuan.

2.2.2. Sifat Dasar Sistem Pengupahan Insentif

Insentif adalah tambahan balas jasa yang diberikan kepada karyawan tertentu yang prestasinya di atas prestasi standar. Upah insetif ini merupakan

alat yang dipergunakan pendukung prinsip adil dalam pemberian kompensasi. Sifat dasar sistem pengupahan insentif dalam suatu perusahaan dituangkan secara jelas dan sederhana berdasarkan ketentuan standar kerja.

Beberapa sifat dasar dalam sistem pengupahan insentif dalam buku Diviani (2015), adalah sebagai berikut:

1. Pembayaran agar diupayakan cukup sederhana, sehingga mudah dimengerti dan dihitung oleh karyawan yang bersangkutan sendiri.
2. Upah insentif yang diterima benar-benar dapat menaikkan motivasi kerja meningkat.
3. Pelaksanaan pengupahan insentif hendaknya cukup cepat, sehingga karyawan yang berprestasi lebih tersebut cukup cepat pula merasakan nikmatnya orang berprestasi lebih.
4. Penentuan standar kerja ataupun standar produksi hendaknya secermat mungkin, dalam arti: tidak terlalu tinggi, sehingga tidak terjangkau oleh umum karyawan, atau tidak terlalu rendah, sehingga tidak terlalu mudah dicapai karyawan.
5. Besarnya upah normal dengan standar kerja per jam hendaknya cukup merangsang pekerjaan atau karyawan untuk bekerja lebih giat.

Berdasarkan pendapat di atas maka jelaslah bahwa pemberian insentif harus dilaksanakan secara jelas dan sederhana untuk mempermudah perhitungan setiap pegawainya, agar dapat menambah peningkatan kinerja bagi setiap pegawai.

2.2.3. Indikator Insentif

Pemberian insentif dimaksudkan perusahaan untuk meningkatkan kinerja pegawai dan diberikan dalam bentuk uang serta fasilitas lainnya untuk memenuhi kebutuhan setiap pegawainya. Dengan demikian insentif merupakan bentuk motivasi yang dinyatakan dalam bentuk uang.

Menurut Sarwoto (2010:156), indikator insentif dapat dibagi

menjadi dua golongan yaitu:

1. Insentif Material
2. Insentif Non Material.

Indikator insentif tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Insentif Material

a. Insentif dalam bentuk uang:

- 1) Bonus uang yang diberikan sebagai balas jasa atas hasil kerja yang telah dilaksanakan, biasanya diberikan secara selektif dan khusus kepada para pekerja yang berhak menerima dan diberikan secara sekali terima tanpa suatu ikatan di masa yang akan datang. Perusahaan yang menggunakan sistem insentif ini biasanya beberapa persen dari laba yang melebihi jumlah tertentu dimasukkan kedalam sebuah dana bonus, kemudian dana tersebut dibagi-bagian para pihak yang menerima bonus.
- 2) Komisi merupakan jenis bonus yang dibayarkan kepada pihak yang menghasilkan penjualan yang baik, biasanya dibayarkan kepada bagian penjualan dan diterima kepada pekerja bagian penjualan.
- 3) *Profit share*. Merupakan salah satu jenis insentif tertua. Pembayarannya dapat diikuti bermacam-macam pola, tetapi biasanya mencakup pembayaran berupa sebagian dari laba bersih yang disetorkan kedalam sebuah dana dan kemudian dimasukkan kedalam daftar pendapatan setia peserta.
- 4) Kompensasi program balas jasa yang mencakup pembayaran dikemudian hari, antara lain berupa:

b. Insentif dalam bentuk jaminan sosial. Insentif dalam bentuk ini

biasanya diberikan secara kolektif, tanpa unsur kompetitif dan setiap karyawan dapat memperolehnya secara sama rata dan otomatis. Bentuk insentif sosial ini antara lain:

1. Pembuatan rumah dinas
2. Pengobatan secara cuma-cuma
3. Berlangganan surat kabar atau majalah secara gratis, kemungkinan untuk membayar secara angsuran oleh

- pekerja atas barang-barang yang dibelinya dari koperasi anggota
4. Cuti sakit yang tetap mendapat pembayaran gaji
 5. Biaya pindah
 6. Pemberian tugas belajar untuk mengembangkan pengetahuan
2. Insentif non material Insentif non material ini dapat diberikan dalam berbagai bentuk, antara lain:
1. Pemberian gelar (*title*) secara resmi
 2. Pemberian tanda jasa atau medali
 3. Pemberian piagam penghargaan
 4. Pemberian pujian lisan maupun tulisan secara resmi ataupun secara pribadi
 5. Ucapan terima kasih secara formal atau informal
 6. Pemberian hukum untuk menggunakan suatu atribut jabatan (misalnya, bendera pada mobil, dan sebagainya).

2.3. Pengalaman Kerja

2.3.1. Pengertian Pengalaman Kerja

Pengalaman kerja adalah apa yang dapat ditunjukkan mengenai keahlian suatu pekerjaan dalam suatu bidang tertentu atau masa kerja. Lamanya seseorang bekerja pada bidang tertentu berkaitan dengan usia. Seseorang akan mengenai bidang yang ditekuni sehubungan dengan hal tersebut ada beberapa pengertian tentang pengalaman kerja.

Menurut Sutjiono (2009:132) pengalaman kerja adalah senioritas atau “*length of service*” atau masa kerja merupakan lamanya seorang pegawai menyumbangkan tenaganya di perusahaan. Pengalaman kerja adalah sebagai suatu ukuran tentang lama waktu atau masa kerjanya yang telah ditempuh seseorang dalam memahami tugas- tugas suatu pekerjaan dan telah melaksanakannya dengan baik”.

Sedangkan menurut Syukur (2011:74). Pendapat lain mengatakan bahwa “Pengalaman kerja adalah lamanya seseorang melaksanakan frekuensi dan jenis tugas sesuai dengan kemampuannya’

Dari pendapat diatas dapat disimpulkan bahwa pengalaman kerja adalah waktu yang di gunakan seseorang untuk memperoleh pengetahuan, keterampilan dan sikap sesuai dengan frekuensi dan jenis tugasnya. Pada umumnya perusahaan lebih cenderung untuk memilih pengalaman, karena dengan pengalaman yang cukup panjamng diharapkan mereka mempunyai kemampuan lebih besar daripada tanpa pengalaman. Dengan pengalaman tersebut, maka perusahaan tidak perlu lagi melakukan training atau apabila training itu perlu dilaksanakan adalah sekedarnya saja.

2.3.2. Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Pengalaman kerja

Dengan mengingat pentingnya pengalaman dalam suatu perusahaan, maka dipikirkan juga tentang faktor-faktor yang mempengaruhi pengalaman kerja. “Faktor-faktor yang mempengaruhi pengalaman kerja seseorang adalah waktu, frekuensi, jenis tugas, penerapan dan hasil” (Djauzak, 2010:57).

Faktor-faktor yang mempengaruhi pengalaman kerja tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut:

- a. Waktu.
Semakin lama seseorang melaksanakan tugas akan memperoleh pengalaman yang lebih banyak.
- b. Frekuensi.
Semakin sering melaksanakan tugas sejenis umumnya orang tersebut akan memperoleh pengalaman kerja lebih baik.
- c. Jenis tugas.
Semakin banyak jenis tugas yang dilaksanakan oleh seseorang maka umumnya orang tersebut akan memperoleh pengalaman yang lebih banyak

- d. Penerapan.
Semakin banyak penerapan pengetahuan, keterampilan, dan sikap seseorang seseorang dalam melaksanakan tugas tentunya akan dapat meningkatkan pengalaman kerja orang tersebut.
- e. Hasil.
Seseorang yang memiliki pengalaman kerja lebih banyak akan dapat memperoleh hasil pelaksanaan tugas yang lebih baik.

2.3.3. Manfaat Pengalaman Kerja

Suatu perusahaan akan cenderung memilih tenaga kerja berpengalaman daripada yang tidak berpengalaman. Hal ini disebabkan mereka yang berpengalaman lebih berkualitas dalam melaksanakan pekerjaan sekaligus tanggung jawab yang diberikan perusahaan dapat dikerjakan sekaligus tanggung jawab yang diberikan dapat dikerjakan sesuai dengan ketentuan atau permintaan perusahaan. Maka dari itu pengalaman kerja mempunyai manfaat bagi pihak perusahaan maupun karyawan.

Karyawan yang sudah berpengalaman dalam bekerja akan membentuk keahlian dibidangnya. Sehingga dalam menyelesaikan suatu produk akan cepat tercapai. Produktivitas karyawan di pengaruhi oleh pengalaman kerja karyawan, semakin lama pengalaman kerja karyawan akan semakin mudah dalam menyelesaikan suatu produk dan semakin muda pengalaman kerja karyawan akan mempengaruhi kemampuan berproduksi karyawan dalam menyelesaikan suatu produk.

2.3.4. Indikator Pengalaman Kerja

Ada beberapa hal untuk menentukan berpengalaman tidak seorang karyawan yang sekaligus sebagai indikator pengalaman kerja menurut (Foster 2011: 43):

a. Lama waktu/masa kerja

Ukuran tentang lama waktu atau masa kerja yang telah di tempuh seseorang dapat memahami tugas-tugas suatu pekerjaan dan telah melaksanakan dengan baik

b. Tingkat pengetahuan

Pengetahuan merujuk pada konsep, prinsip, prosedur, kebijakan atau informasi lain yang dibutuhkan oleh karyawan. Pengetahuan juga mencakup kemampuan untuk memahami dan menerapkan informasi pada tanggung jawab pekerjaan.

c. keterampilan yang dimiliki

Sedangkan keterampilan merujuk pada kemampuan fisik yang dibutuhkan untuk mencapai atau menjalankan suatu tugas atau pekerjaan. Pengetahuan merujuk pada konsep, prinsip, prosedur, kebijakan atau informasi lain yang dibutuhkan oleh karyawan. Pengetahuan juga mencakup kemampuan untuk memahami dan menerapkan informasi pada tanggung jawab pekerjaan. Sedangkan keterampilan merujuk pada kemampuan fisik yang dibutuhkan untuk mencapai atau menjalankan suatu tugas atau pekerjaan.

d. Penguasaan terhadap pekerjaan dan peralatan

Tingkat penguasaan seseorang dalam melaksanakan aspek-aspek teknik peralatan dan teknik pekerjaan.

Menurut Riani (2011:131) Pengukuran pengalaman kerja sebagai sarana untuk menganalisa dan mendorong efisiensi dalam pelaksanaan tugas pekerjaan.

Beberapa hal yang digunakan untuk mengukur pengalaman kerja seseorang adalah :

- a. Gerakannya mantap dan lancer
Setiap karyawan yang berpengalaman akan melakukan gerakan yang mantap dalam bekerja tanpa disertai keraguan.
- b. Gerakannya berirama
Artinya terciptanya dari kebiasaan dalam melakukan pekerjaan sehari-hari.
- c. Lebih cepat menanggapi tanda-tanda
Artinya tanda-tanda seperti akan terjadi kecelakaan kerja.
- d. Dapat menduga akan timbulnya kesulitan sehingga lebih siap menghadapinya.
Karena didukung oleh pengalaman kerja dimilikinya maka seorang pegawai yang berpengalaman dapat menduga akan adanya kesulitan dan siap menghadapinya.
- e. Bekerja dengan tenang
Seorang pegawai yang berpengalaman akan memiliki rasa percaya diri yang cukup besar.

2.2. Penelitian Terdahulu

Secara ringkas, penelitian-penelitian terdahulu dapat dilihat pada table dibawah berikut ini :

Table 2.1
Ringkasan Penelitian Terdahulu

No	Nama	Tahun	Judul	Hasil Penelitian
1.	Elsy Yunita	2016	Pengaruh Pengalaman Kerja dan insentif kerja terhadap kinerja karyawan Bali Taman Lovina Resort & SPA	Berdasarkan penelitian tersebut dapat diketahui bahwa Pengalaman Kerja dan insentif baik secara parsial maupun simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Bali Taman Lovina Resort & SPA
2.	Kadek Ferania	2012	Pengaruh insentif terhadap kinerja pegawai Sekretariat Pemerintahan Daerah Kabupaten Tabanan	Berdasarkan penelitian tersebut dapat diketahui bahwa insentif berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Sekretariat Pemerintahan Daerah Kabupaten Tabanan
3	Nuryani Ratnaningsih	2013	insentif dan Pengalaman Kerja terhadap kinerja. TASPEN (PERSERO) Kantor Cabang Yogyakarta	Berdasarkan penelitian tersebut dapat diketahui bahwa insentif Kerja dan Pengalaman Kerja baik secara parsial maupun simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. TASPEN (PERSERO) Kantor Cabang Yogyakarta

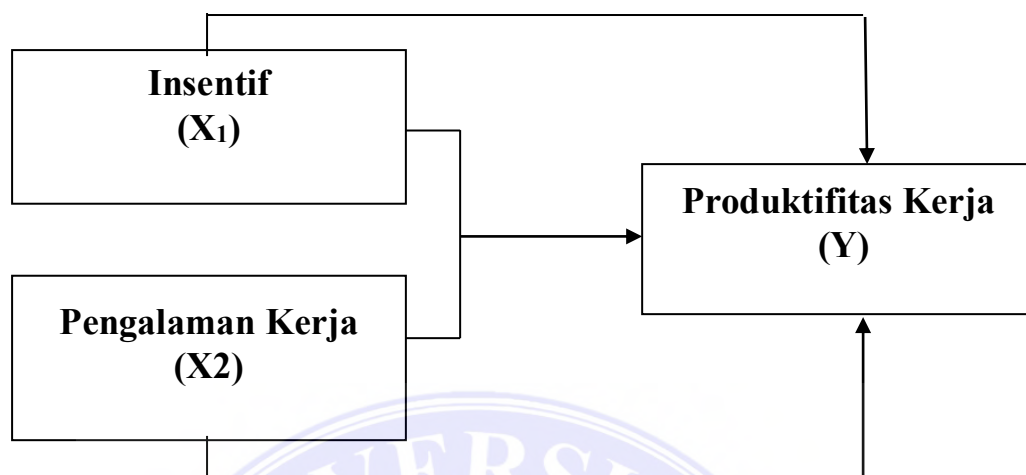
4	Kamiludin	2013	Pengaruh Pengalaman Kerja terhadap Produktifitas Kerja Karyawan pada PT. TASPEN (PERSERO) Kantor Cabang Surakarta	Berdasarkan penelitian tersebut dapat diketahui bahwa Motivasi Kerja dan Pengalaman Kerja baik secara parsial maupun simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja PT. TASPEN (PERSERO) Kantor Cabang Surakarta
---	-----------	------	---	--

Sumber: Jurnal Ekonomi Dan Bisnis

2.3. Kerangka Konseptual

Kerangka konseptual adalah hasil pemikiran yang bersifat kritis dalam memperkirakan kemungkinan hasil penelitian yang akan dicapai. Kerangka konseptual menurut variabel yang diteliti beserta indikatornya. Kerangka konseptual dari suatu gejala sosial yang memadai dapat diperkuat untuk menyajikan masalah penelitian dengan cara yang jelas dan dapat diuji (Sugiyono: 2012)

Dalam kerangka konseptual ini dimana peneliti membuat suatu sketsa mengenai gambaran bagaimana pengaruh insentif dan pengalaman kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan, karena hal ini sangat penting sebagai bahan masukan untuk melihat secara jelas karakteristik kedua variabel yang akan diteliti nantinya



Gambar 2.2. Kerangka Konseptual
Sumber: (Sugiyono: 2012)

2.4. Hipotesis

Menurut Sugiyono (2012:81) “Hipotesis adalah sebuah dugaan atau referensi yang dirumuskan serta diterima untuk sementara yang dapat menerangkan fakta-fakta yang diamati dan digunakan sebagai petunjuk dalam pengambilan keputusan”.

1. Pengalaman kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap terhadap profuktifitas kerja karyawan pada PT. Pelita Car Medan.
2. Pengalaman kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap profuktifitas kerja karyawan pada PT. Pelita Car Medan.
3. Insentif dan Pengalaman kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap profuktifitas kerja karyawan pada PT. Pelita Car Medan.

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1. Jenis, Lokasi Penelitian dan Waktu Penelitian

3.1.1. Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian asosiatif. Menurut Sugiyono (2012:68) adalah “Penelitian yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh ataupun juga hubungan antara dua variabel atau lebih”.

3.1.2. Lokasi Penelitian

Penelitian berlokasi pada PT. Pelita Car Medan Taman Setia Budi Indah No. 58. Kecamatan Medan Selayang, Sumatera Utara 20227.

3.1.3. Waktu Penelitian

Waktu penelitian yang direncanakan dan akan dilaksanakan adalah dari bulan april sampai september 2019. Berikut waktu penelitian yang penulis rencanakan :

Tabel III.1
Rincian Waktu Penelitian

No.	Kegiatan	2019						
		Apr	Mei	Jun	Jul	Ags	Sept	Sept
1	Penyusunan proposal	■						
2	Seminar proposal		■					
3	Pengumpulan data		■	■				
4	Analisis data		■	■	■			
5	Seminar Hasil					■		
6	Pengajuan Meja hijau						■	
7	Meja Hijau							■

3.2. Populasi dan Sampel

3.2.1. Populasi

Pengertian populasi menurut Sugiyono (2012:68), populasi adalah wilayah generalisasi yang terjadi atas objek atau subjek yang mempunyai kualitas atau karakter tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan.

Berdasarkan pengertian di atas, populasi merupakan objek atau subjek yang berada pada suatu wilayah dan memenuhi syarat tertentu yang berkaitan dengan masalah dalam penelitian, maka yang menjadi populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan pada PT. Pelita Car Medan yang berjumlah 55 orang karyawan tetap diluar dari atasan setiap divisi.

Tabel 3.2.
Bagian Divisi

Bagian Divisi	Jumlah
Keuangan	3
SDM	3
Sales dan pemasaran	8
Divisi PR	7
Divisi supir	15
Logistik	19
Jumlah	55

3.2.2. Sampel

Menurut Sugiyono (2012:67), bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. 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. Untuk itu sampel yang diambil dari populasi harus mewakili (*representative*).

Teknik pengambilan sampel salah satu dari *nonprobability sampling* yaitu sampling jenuh. Sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Maka yang dijadikan sampel dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan pada PT. Pelita Car Medan yang berjumlah 55 karyawan

3.3. Definisi Operasional

Tabel III.2
Definisi Operasional

Variabel	Definisi operasional	Indikator	Alat ukur
Insentif (X₁)	insentif adalah sebagai berikut: “Insentif adalah tambahan balas jasa yang diberikan kepada karyawan tertentu yang prestasinya di atas prestasi standar. Upah insetif ini merupakan alat yang dipergunakan pendukung prinsip adil dalam pemberian kompensasi .. (Hasibuan, 2013:118)	a. Insentif Material 1. Uang 2. Jaminan Sosial b. Insentif Non Material 1. Penghargaan 2. jasa	<i>Skala Likert</i>
Pengalaman Kerja (X₂)	Pengalaman kerja adalah sebagai suatu ukuran tentang lama waktu atau masa kerjanya yang telah ditempuh seseorang dalam memahami tugas- tugas suatu pekerjaan dan telah melaksanakannya dengan baik. .. (Foster, 2011: 40)	a. Lama waktu/masa kerja b. Tingkat pengetahuan c. keterampilan yang dimiliki d. Penguasaan terhadap pekerjaan dan peralatan	<i>Skala Likert</i>
<i>Sambungan Tabel 3.3...</i>			

Produktivitas (Y)	Produktivitas adalah perbandingan antara hasil yang dicapai dengan peranan serta tenaga kerja, peraturan waktu (lazimnya per jam kerja orang) dan kesiapan pekerjaan sesuai dengan standart waktu yang ditentukan.	a. Prestasi kerja. b. Kreativitas. c. Kerja sama. d. Tepat waktu	<i>Skala Likert</i>
--------------------------	--	---	---------------------

Sumber : Landasan Teori Bab II

3.4. Jenis Data Dan Sumber Data

3.4.1. Jenis Data

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data kuantitatif. Menurut Sugiono (2012:69) “Data kuantitatif yaitu data yang diperoleh dan dicatat untuk pertama kalinya dan merupakan data yang di peroleh dari lokasi penelitian, melalui pengamatan serta wawancara serta buku atau *literature* lainnya”. Dalam penelitian ini data yang diperoleh adalah kuesioner kepada pegawai yang dijadikan sampel penelitian.

3.4.2. Sumber data

Data primer diperoleh langsung dari objek penelitian, wawancara dan daftar pertanyaan yang disebarakan kepada responden, diolah dalam bentuk data melalui alat statistik yang diberikan pada PT. Pelita Car Medan..

3.5. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang digunakan peneliti adalah sebagai berikut:

1. Wawancara (*interview*) yaitu peneliti memperoleh keterangan dengan cara melakukan Tanya jawab dengan pihak-pihak yang terkait seperti bagian penjualan dan keuangan untuk memberikan data yang diperlukan.
2. Kuesioner Teknik pengumpulan data dengan menyebarkan daftar pertanyaan-pertanyaan kepada kuesioner dengan cara memilih alternatif jawaban yang tersedia. Dimana responden memilih salah satu jawaban yang telah disediakan dalam daftar pertanyaan. Bobot nilai kuesioner yang ditentukan yaitu :

Tabel 3.3
Bobot Nilai Angket

PERNYATAAN	BOBOT
Sangat Setuju (SS)	5
Setuju (S)	4
Kurang Setuju (KS)	3
Tidak Setuju (TS)	2
Sangat Tidak Setuju (STS)	1

Adapun yang menjadi skala pengukuran data dalam penelitian ini adalah skala likert. Skala Likert adalah skala yang digunakan untuk mengukur persepsi, sikap atau pendapat seseorang atau kelompok mengenai sebuah peristiwa atau fenomena sosial, berdasarkan definisi operasional yang telah ditetapkan oleh peneliti

3.6. Teknik Analisis Data

3.6.1. Uji Validitas dan Reliabilitas

a. Uji Validitas

Uji validitas adalah untuk mengetahui sah tidaknya instrumen kuesioner yang digunakan dalam pengumpulan data. Uji validitas ini dilakukan untuk mengetahui apakah item-item yang tersaji dalam kuesioner benar-benar mampu mengungkapkan dengan pasti apa yang akan diteliti. Menurut Sugiyono (2013:124) menyatakan item yang mempunyai korelasi positif dengan kriterium (skor total) serta korelasi yang tinggi pula menunjukkan bahwa item tersebut mempunyai validitas yang tinggi pula. Cara untuk mencari nilai validitas dari sebuah item adalah dengan mengkorelasikan skor item tersebut dengan total skor item-item dari variabel tersebut, apabila nilai korelasi diatas 0,3 maka dikatakan item tersebut memberikan tingkat kevalidan yang cukup, sebaliknya apabila nilai korelasi dibawah 0,3 maka dikatakan item tersebut kurang valid dan akan dikeluarkan dari kuesioner atau diganti dengan pernyataan perbaikan. Metode korelasi yang digunakan adalah Pearson Product Moment sebagai berikut

$$r = \frac{(\sum X_1 X_{1tot}) - (\sum X_1)(\sum X_{1tot})}{\sqrt{n\sum x_1^2 - (\sum x_1)^2} \sqrt{n\sum x_{1tot}^2 - (\sum x_{1tot})^2}}$$

Dimana :

- r = koefisien korelasi *product moment*
- n = jumlah sampel
- $\sum X_1$ = jumlah skor item
- $\sum Y_{tot}$ = jumlah total skor jawaban
- $\sum X_1^2$ = jumlah kuadrat skor item
- $\sum X_{tot}^2$ = jumlah kuadrat total skor jawaban

Setelah itu, dibandingkan dengan nilai kritisnya. Bila $t_{hitung} > t_{tabel}$, berarti data tersebut signifikan (valid) dan layak digunakan dalam pengujian hipotesis

penelitian. Sebaliknya bila $t_{hitung} \leq t_{tabel}$, berarti data tersebut tidak signifikan (tidak valid) dan tidak akan diikutsertakan dalam pengujian hipotesis penelitian. Pernyataan-pernyataan yang valid selanjutnya dilakukan uji reliabilitasnya

Uji validitas dalam penelitian ini menggunakan program SPSS. Validitas suatu butir pertanyaan dapat dilihat pada hasil output SPSS pada tabel dengan judul Item-Total Statistic. Menilai kevalidan masing-masing butir pertanyaan dapat dilihat dari nilai *Corrected item-Total Correlation* masing-masing butir pertanyaan. Suatu butir pertanyaan dikatakan valid jika nilai r-hitung yang merupakan nilai dari *Corrected item-Total Correlation* $> 0,30$ (Priyatno, 2014).

b. Uji Reliabilitas

Reliabilitas merupakan sejauh mana hasil pengukuran dengan menggunakan objek yang sama, akan menghasilkan data yang sama (Sugiyono, 2013:121). Cara menguji reliabilitas yaitu dengan menggunakan metode *Split half*, hasilnya bisa dilihat dari nilai *Correlation Between Forms*. Jika $r_{hitung} > r_{tabel}$, maka instrumen tersebut dikatakan reliabel atau membandingkannya dengan nilai *cut off point* 0,3 maka reliabel jika $r > 0,3$. Sebaliknya, jika $r_{hitung} < r_{tabel}$ maka instrumen tersebut dikatakan tidak reliabel. Pengujian reabilitas dengan *Alpha Cronbach* bisa dilihat dari nilai *Alpha*, jika nilai *Alpha* $>$ dari nilai r_{tabel} yaitu 0,7 maka dapat dikatakan:

$$r = \frac{n(\sum AB) - (\sum A)(\sum B)}{\sqrt{(n\sum A^2) - (\sum A)^2} \sqrt{(n\sum B^2) - (\sum B)^2}}$$

Dimana:

R = Koefisien Korelasi

n = Banyaknya responden

A = Skor Item Pertanyaan Ganjil

B = Skor Pertanyaan Genap

3.6.2. Uji Statistik

Uji statistik yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linier berganda, yaitu analisis yang digunakan untuk menyajikan data dalam bentuk angka. Berdasarkan uraian yang telah digunakan pada jenis variabel yang digunakan yaitu variabel dependen dan variabel independen maka analisis yang digunakan oleh penulis adalah jenis analisis Regresi Linier Berganda, dengan memakai program *software SPSS 20.00 for window* yaitu :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Keterangan :

Y : Produktifitas

a : Konstanta

b₁... b₂: Koefisien regresi masing-masing variabel

X₁ : Insentif

X₂ : Pengalaman Kerja

e: *Standart Error*

3.6.3. Uji Asumsi Klasik

Syarat asumsi klasik yang harus dipenuhi model regresi berganda sebelum data tersebut dianalisis adalah sebagai berikut :

a. Uji Normalitas

Uji Normalitas bertujuan untuk mengetahui apakah distribusi sebuah data mengikuti atau mendekati distribusi normal, yakni distribusi data dengan

bentuk lonceng dan distribusi data tersebut tidak menceng ke kiri atau menceng ke kanan. Uji normalitas dilakukan dengan menggunakan pendekatan kurva PP-Plots, untuk memastikan apakah data di sepanjang garis diagonal normal maka di lakukan uji kolmogorov smirnov.

b. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah sebuah grup mempunyai varians yang sama di antara anggota grup tersebut. Artinya, jika varians variabel *independent* adalah konstan (sama) untuk setiap nilai tertentu variabel independen disebut homoskedastisitas.

c. Uji Multikolinieritas

Multikolinieritas berarti adanya hubungan linier yang sempurna atau pasti di antara beberapa atau semua variabel yang menjelaskan dari model regresi. Untuk mendeteksi ada atau tidaknya multikolinieritas dapat dilakukan dengan melihat toleransi variabel dan *Variance Inflation Factor* (VIF) dengan membandingkan sebagai berikut :

- a) $VIF < 5$ maka tidak terdapat multikolinieritas
- b) $Tolerance > 0,1$ maka tidak terdapat multikolinieritas

3.6.4. Uji Hipotesis

a. Uji parsial (Uji t)

Menurut Ghozali (2012: 98) Uji beda t-test digunakan untuk menguji seberapa jauh pengaruh variabel independen yang digunakan dalam penelitian ini secara individual dalam menerangkan variabel dependen secara parsial. Dasar pengambilan keputusan digunakan dalam uji t adalah sebagai berikut:

Pengujian hasil pengujian (penerimaan/penolakan H_0) dapat dilakukan dengan membandingkan t dengan nilai tingkat signifikansinya. Uji t digunakan untuk mengetahui apakah pengaruh setiap variabel nyata atau tidak.

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

Dengan taraf signifikan 5% uji dua pihak dan $dk = n-2$

1. Bila $t_{tabel} \leq t_{hitung} \leq t_{tabel}$ maka tidak ada hubungan signifikansi masing-masing variabel terhadap x
2. H_a lain tolak H_0 , ada hubungan signifikansi masing-masing variabel terhadap variabel y

b. Uji simultan (Uji F)

Menurut Ghozali (2012: 98) Uji Statistik F pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel independen atau variabel bebas yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel dependen atau variabel terikat.

Pengujian ini dilakukan dengan membandingkan nilai F_{hitung} dengan nilai F_{tabel} jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ maka H_0 ditolak yang berarti variabel independen secara bersama-sama mempengaruhi variabel dependen.

$$F_{hitung} = \frac{R^2 / (b-1)}{(1-R^2) / (n-k)}$$

Keterangan:

R^2 = Koefisien Determinasi

K = Jumlah variabel Independen ditambah intercept dari suatu model

N persamaan
= jumlah Sampel

3.6.5. Koefisien Determinasi (R^2)

Menurut Ghozali (2012: 99) Uji ini digunakan untuk mengukur kedekatan hubungan dari model yang dipakai. Koefisien determinasi (adjusted R^2) yaitu angka yang menunjukkan besarnya kemampuan varians atau penyebaran dari variabel-variabel bebas yang menerangkan variabel terikat atau angka yang menunjukkan seberapa besar variabel terikat dipengaruhi oleh variabel bebasnya. Besarnya koefisien determinasi adalah antara 0 hingga 1 ($0 < \text{adjusted } R^2 < 1$), dimana nilai koefisien mendekati 1, maka model tersebut dikatakan baik karena semakin dekat hubungan variabel bebas dengan variabel terikat.

Untuk melihat seberapa besar pengaruh X_1 dan X_2 (variabel independen) terhadap variabel (dependen), biasanya dinyatakan dalam bentuk persen (%).

Rumus koefisien determinasi simultan sebagai berikut :

$$Kd = R^2 \times 100\%$$

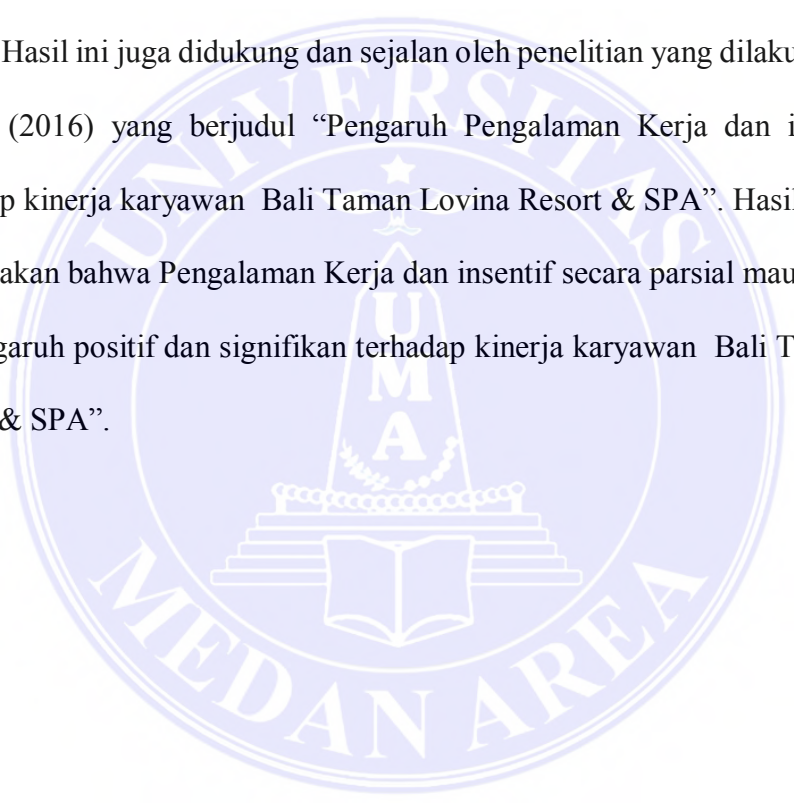
Keterangan:

Kd = Koefisien determinasi

R^2 = Kuadrat dari koefisien ganda

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan dapat dilihat bahwa insentif dan pengalaman kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktifitas Kerja karena nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ diperoleh $76.584 > 3.16$ artinya positif. Sementara nilai *p-value* diperoleh pada kolom sig $0.000 < 0.05$ artinya signifikan. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa insentif dan pengalaman kerja secara simultan dapat berpengaruh positif dan signifikan produktifitas kerja karyawan pada PT. Pelita Car Medan \

Hasil ini juga didukung dan sejalan oleh penelitian yang dilakukan dan Elsy Yunita (2016) yang berjudul “Pengaruh Pengalaman Kerja dan insentif kerja terhadap kinerja karyawan Bali Taman Lovina Resort & SPA”. Hasil uji hipotesis menyatakan bahwa Pengalaman Kerja dan insentif secara parsial maupun simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Bali Taman Lovina Resort & SPA”.



BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1. Kesimpulan

Dari hasil pemaparan dan pembahasan data di atas maka kesimpulan dari hasil penelitian adalah :

1. Berdasarkan hasil perhitungan secara parsial variabel insentif (X1) dan pengalaman kerja (X2) dapat disimpulkan bahwa kedua variabel berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Pelita Car Medan
2. Berdasarkan hasil perhitungan secara simultan variabel dapat disimpulkan bahwa insentif dan pengalaman kerja secara simultan dapat berpengaruh positif dan signifikan produktivitas kerja karyawan pada PT. Pelita Car Medan.
3. Berdasarkan perhitungan koefisien determinasi, dapat dilihat nilai Adjusted R Square yang diperoleh sebesar 0,737. Angka tersebut menunjukkan bahwa sebesar 73,7%. produktivitas kerja (variabel terikat) dapat dijelaskan oleh variabel faktor insentif dan pengalaman kerja. Sisanya sebesar 26,3% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak dijelaskan dalam penelitian ini.

5.2. Saran

Saran yang saya kemukakan adalah sebagai berikut :

1. Berdasarkan hasil analisis tanggapan responden terhadap insentif untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan, Sebaiknya perusahaan lebih memperhatikan lagi bentuk kompensasi berupa insentif dan harus disesuaikan lagi berdasarkan tingkat pekerjaan karyawan agar karyawan merasa adil dan akan mempengaruhi produktivitas kerja kedepannya.

2. Untuk masalah pengalaman kerja, pihak perusahaan perlu melakukan pelatihan dan pengembangan terhadap karyawan yang masih kurang dalam keterampilannya didalam bagian divisi yang masih diperlukan pengembangan, dan juga menambah waktu kerja karyawan tersebut dengan menyesuaikan keterampilannya dan agar perusahaan tidak mau ribet maka mereka harus merekrut pegawai dengan yang sudah berpengalaman dibidangnya.



BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1. Kesimpulan

Dari hasil pemaparan dan pembahasan data di atas maka kesimpulan dari hasil penelitian adalah :

1. Berdasarkan hasil perhitungan secara parsial variabel insentif (X1) Nilai t_{hitung} diperoleh 5.504 dimana nilai t_{table} pada α 5% yakni 1.673 artinya positif. Dimana taraf signifikan α 5% nilai t_{hitung} 5.504 > t_{table} 1.673 dan nilai p -value pada kolom sig 0.000 < 0.005 artinya signifikan. Hal ini menjelaskan bahwa insentif berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktifitas kerja karyawan pada PT. Pelita Car Medan
2. Berdasarkan hasil perhitungan secara parsial variable pengalaman kerja (X2) Nilai t_{hitung} diperoleh 4.440 dimana nilai t_{table} pada α 5% yakni 1.673 artinya positif. Dimana taraf signifikan α 5% nilai t_{hitung} 4.440 > t_{table} 1.673 dan nilai p -value pada kolom sig 0.000 < 0.005 artinya signifikan. Hal ini menjelaskan bahwa pengalaman kerja dapat berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktifitas kerja karyawan pada PT. Pelita Car Medan
3. Nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ diperoleh 76.584 > 3.16 artinya positif. Sementara nilai p -value diperoleh pada kolom sig 0.000 < 0.05 artinya signifikan. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa insentif dan pengalaman kerja secara simultan dapat berpengaruh positif dan signifikan produktifitas kerja karyawan pada PT. Pelita Car Medan.
4. Berdasarkan perhitungan koefisien determinasi, dapat dilihat nilai Adjusted R Square yang diperoleh sebesar 0,737. Angka tersebut menunjukkan bahwa

sebesar 73,7%. produktifitas kerja (variabel terikat) dapat dijelaskan oleh variabel faktor insentif dan pengalaman kerja. Sisanya sebesar 26,3% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak dijelaskan dalam penelitian ini.

5.2.Saran

Saran yang saya kemukakan adalah sebagai berikut :

1. Berdasarkan hasil analisis tanggapan responden terhadap insentif untuk meningkatkan kinerja karyawan, Sebaiknya perusahaan lebih memperhatikan lagi bentuk kompensasi yang diberikan kepada karyawan dan tidak memberatkan karyawan dalam bekerja agar dapat meningkatkan produktifitas kerja
2. Untuk masalah pengalaman kerja, pihak perusahaan perlu melakukan pelatihan dan pengembangan terhadap karyawan yang masih kurang dalam keterampilannya, dan juga menambah waktu kerja karyawan tersebut dengan menyesuaikan keterampilannya dan perusahaan harus merekrut pegawai dengan syarat berpengalaman.
3. Peneliti selanjutnya sebaiknya mengembangkan variabel-variabel yang diteliti, sebab tidak menutup kemungkinan bahwa dengan penelitian yang mencakup lebih banyak variabel akan dapat menghasilkan kesimpulan yang lebih baik.

DAFTAR PUSTAKA

- Dorotha, K. 2008. *Lifestyle index and work Ability. International Journal of Productivity and performance Management*. Jakarta
- Haryono. 2008. **Enam dimensi administrasi public**. Gava Media, Yogyakarta
- Kurnia, A. 2010. *Workshop, workload analysis beban kerja. Joernal*
- Mangkunegara, A.A.P. 2009. **Manajemen Sumber Daya Manusia**, Remaja Rosdakarya, Bandung
- Moenir. 2008. **Manajemen Pelayanan Umum di Indonesia** . STIA LAN, Jakarta:
- O'Donnell & Eggemeier. 2008. *Workload Assesment Methodology*. Handbook and Human Performance
- Rahayu. 2013. **Pengaruh pengalaman kerja dan beban kerja terhadap kinerja karyawan PT. Sampoerna Tbk**. Dalam Jurnal Ekonomi dan Bisnis
- Robbins, S. 2008. **Organizational Behavior, Tenth Edition**. Jakarta: Salemba Empat
- Soelaiman.2007. **manajemen Kinerja, Langkah efektif dan Evaluasi Kerja**. PT. Intermedia Personalia Utama, Jakarta
- Sudiharto. 2007. **Asuhan dan pendekatanTanskultural**. Cetakan 1 Jakarta:EGC
- Sugiyono, 2010, **Metode Penelitian Bisnis**. CV.ALFABETA, Bandung.
- Sunyoto, D. 2012. **Manajemen Sumber Daya Manusia**. CAPS, Yogyakarta
- Suryadi, P. 2008. **Kebijakan Kinerja Karyawan**. BPFE, Yogyakarta
- Sutjipto. 2008. **Apakah Anda Mengalami Burnout?** Departemen Pendidikan Nasional Republik Indonesia, Jakarta
- Sutrisno, E, 2010. **Manajemen Sumber Daya Manusia**, Cetakan Ketiga, Group, Kencana Prenada Media, Jakarta
- Thoha, M. 2011. **Birokrasi dan politik Indonesia**. Raja Grafindo, Jakarta
- Wibowo. 2007. **Manajemen Kinerja, Edisi Kedua**. PT. Raja Grafindo, Jakarta

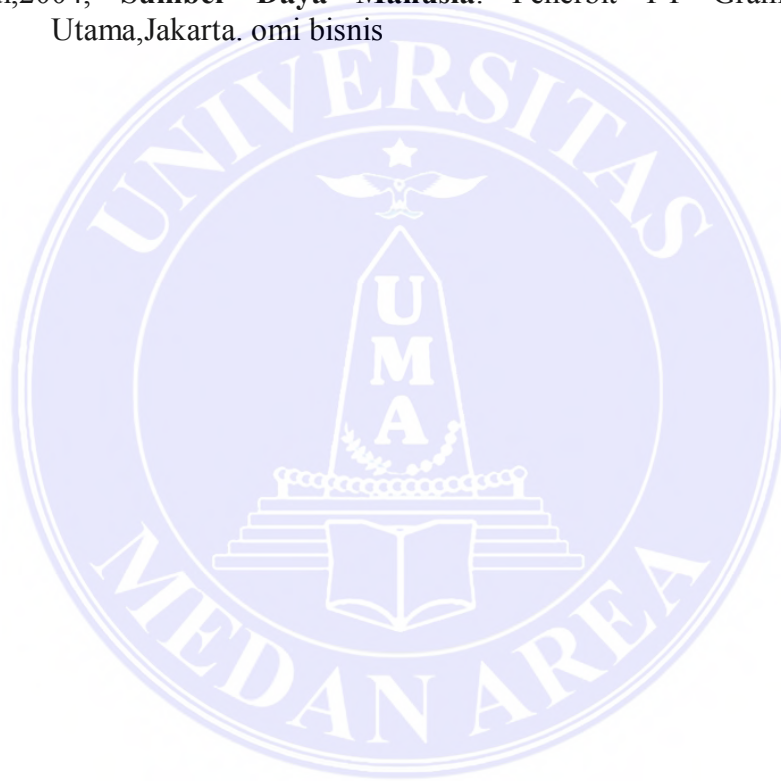
Sutrisno, Edi. 2009. **Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi pertama.** Kencana Prenada Media Group, Jakarta

Sutjipto. 2008. **Apakah Anda Mengalami Burnout?** Departemen Pendidikan Nasional Republik Indonesia, Jakarta

Wahyudi, 2007, *Human Relation Dan Public Relation Dalam Management*, Cetakan Kedua Belas, Penerbit Alumni, Bandung

Wibowo. 2011. **Manajemen Kinerja.** PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta

Winardi, 2004, **Sumber Daya Manusia.** Penerbit PT Gramedia Pustaka Utama, Jakarta. omi bisnis



KUESIONER

PENGARUH INSENTIF DAN PENGALAMAN KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PADA PT. PELITA CAR MEDAN

Bapak/Ibu, Saudara/I responden yang terhormat, dalam rangka pengumpulan data untuk sebuah penelitian dan kepentingan ilmiah, saya mohon kesediannya menjawab dan mengisi beberapa pertanyaan dari kuesioner yang diberikan di bawah ini.

I DATA RESPONDEN (No. Responden:)

1. Nama : _____
2. Usia : a. 20 - 25 Thn b. 26 - 30 Thn c. 31 – 35 Thn d. > 36 Thn
3. Jenis kelamin : a. Pria b. Wanita
4. Pendidikan : a. SMU b. D3 c. S1 d. S2

II PETUNJUK PENGISIAN

Berilah tanda conteng /*checkbox* (✓) pada kolom yang anda anggap sesuai. Setiap responden hanya diperbolehkan memilih satu jawaban.

Keterangan :

- | | | |
|-----|-----------------------|------------------|
| SS | = Sangat Setuju | (diberi nilai 5) |
| S | = Setuju | (diberi nilai 4) |
| RR | = Ragu-Ragu | (diberi nilai 3) |
| TS | = Tidak Setuju | (diberi nilai 2) |
| STS | = Sangat Tidak Setuju | (diberi nilai 1) |

III DAFTAR PERNYATAAN

1. VARIABEL TERIKAT \PRODUKTIFITAS KERJA (Y)

NO	PERTANYAAN	SS	S	RR	TS	STS
Prestasi Kerja						
1	Para karyawan mampu menyelesaikan tugas yang diberikan secara konsisten.					
2	Para pegawai bertanggung jawab terhadap pekerjaan yang diberikan perusahaan kepada saya					
Kreativitas						
3	Kuantitas atau jumlah kerja yang saya lakukan dalam satu periode melebihi karyawan lain.					
4	Para karyawan mampu membuat keputusan yang berhubungan dengan pekerjaan, mengembangkan solusi alternatif					
Kerjasama						
5	Para karyawan tidak keberatan apabila bekerja melebihi jam yang telah ditentukan oleh perusahaan.					
6	Saya mampu bekerjasama dengan baik dalam melakukan pekerjaan					
7	Para karyawan saling bekerjasama menyelesaikan tugas yang diberikan secara konsisten.					
Teepat Waktu						
8	Saya dapat menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu dan dengan hasil yang diharapkan					
9	Para karyawan selalu hadir tepat waktu dalam bekerja					
10	Saya selalu memberikan laporan tepat pada deadline yang ditentukan					

2. VARIABEL BEBAS INSENTIF (X1)

NO	PERTANYAAN	SS	S	RR	TS	STS
Insentif Material						
1	Saya selalu menerima premi setiap bulan					
2	Saya menerima insentif sesuai dengan pekerjaan yang saya lakukan					
3	Insentif yang diberikan sesuai dengan kebutuhan					
Insentif Non Material						
4	Saya harus mendapatkan piagam penghargaan bulan ini					
5	Saya selalu menerima pujian dari atasan					
6	Insentif yang saya terima sesuai dengan jabatan yang sekarang					

3. VARIABEL BEBAS PENGALAMAN KERJA (X2)

NO	PERTANYAAN	SS	S	KS	TS	STS
Lama Waktu/ Masa kerja						
1	Pengalaman kerja yang saya miliki, membantu saya menyelesaikan tugas secara efisien					
2	Pengalaman kerja yang saya miliki, Membantu mengurangi kesalahan-kesalahan yang Saya lakukan pada saat saya melaksanakan pekerjaan					
Tingkat pengetahuan						
3	Pengetahuan yang tinggi sangat membantu saya dalam melakukan pekerjaan.					
4	Saya selalu mengedepankan sikap profesional dalam bekerja.					
Keterampilan yang dimiliki						
5	Keterampilan yang saya miliki masih di atas rata-rata dari karyawan yang lain					
6.	Saya mempunyai kemahiran dalam melaksanakan tugas –tugas yang diberikan oleh pimpinan					
Penguasaan terhadap pekerjaan dan peralatan						
7.	Saya dapat menguasai pekerjaan yang telah diberikan perusahaan dengan baik.					
8.	Saya dapat menguasai peralatan kerja yang disediakan oleh perusahaan.					

Terima kasih atas bantuan Bapak/Ibu, Saudara/Saudari yang telah mengisi kuesioner ini. Atas perhatian dan kerja samanya Saya ucapkan Terima Kasih banyak

Tabulasi Data Uji Validitas dan Reliabilitas

No.	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10
1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
2	4	4	4	4	3	5	4	4	5	4
3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
6	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4
7	5	4	5	5	4	4	5	4	4	5
8	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5
9	4	5	4	4	5	5	4	5	5	4
10	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
11	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
12	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
13	4	3	4	4	4	5	4	3	5	4
14	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5
15	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
16	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
17	4	4	4	4	3	5	4	4	5	4
18	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
19	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
20	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
21	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4
22	5	4	5	5	4	4	5	4	4	5
23	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5
24	4	5	4	4	5	5	4	5	5	4
25	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
26	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
27	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
28	4	3	4	4	4	5	4	3	5	4
29	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5
30	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4

Sambungan..

No.	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20	P21	P22	P23	P24
1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
2	3	3	5	3	4	4	3	5	4	4	4	4	3	5
3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
6	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4
7	4	4	4	4	5	5	4	4	5	4	5	5	4	4
8	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5
9	4	5	4	4	4	4	5	5	4	5	4	4	5	5
10	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
11	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
12	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
13	3	4	4	3	4	4	4	5	4	3	4	4	4	5
14	4	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5
15	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
16	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
17	3	3	5	3	4	4	3	5	4	4	4	4	3	5
18	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
19	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
20	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
21	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4
22	4	4	4	4	5	5	4	4	5	4	5	5	4	4
23	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5
24	4	5	4	4	4	4	5	5	4	5	4	4	5	5
25	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
26	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
27	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
28	3	4	4	3	4	4	4	5	4	3	4	4	4	5
29	4	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5
30	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4

Variabel Kinerja (Y)

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	30	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	30	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.939	10

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
P1	38.73	14.409	.884	.927
P2	38.93	14.133	.704	.936
P3	38.80	15.200	.700	.935
P4	38.73	14.409	.884	.927
P5	38.80	14.234	.746	.933
P6	38.60	15.145	.622	.939
P7	38.73	14.409	.884	.927
P8	38.93	14.133	.704	.936
P9	38.60	15.145	.622	.939
P10	38.73	14.409	.884	.927

Variabel Insentif (X1)

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	30	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	30	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.888	6

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
P1	21.47	4.395	.869	.845
P2	21.67	4.368	.612	.889
P3	21.53	4.809	.690	.872
P4	21.47	4.395	.869	.845
P5	21.53	4.257	.737	.864
P6	21.33	4.920	.531	.895

Variabel Pengalaman Kerja (X2)

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	30	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	30	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.916	8

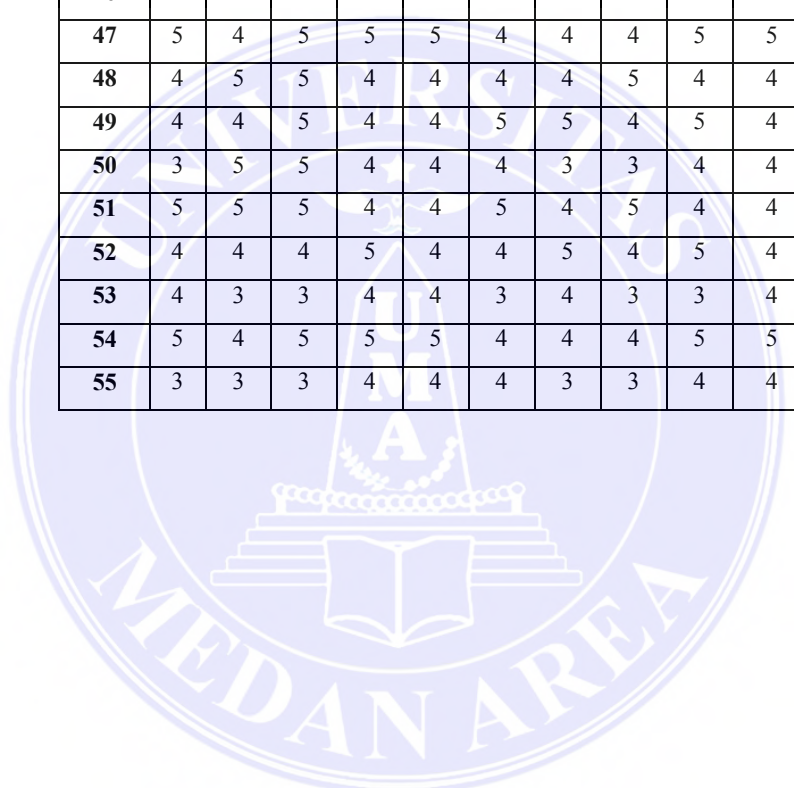
Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
P1	30.00	8.552	.768	.902
P2	29.80	8.303	.853	.894
P3	29.73	9.444	.624	.913
P4	30.00	8.552	.768	.902
P5	29.80	9.545	.635	.913
P6	29.73	8.892	.836	.898
P7	29.80	8.303	.853	.894
P8	29.60	9.766	.470	.925

Tabulasi Data Varibel Kinerja (Y)

No.	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10
1	5	4	4	5	5	4	3	4	5	5
2	3	4	4	4	5	3	4	4	5	5
3	5	5	5	5	4	4	5	5	5	4
4	5	3	4	5	4	4	5	3	3	4
5	2	4	5	4	4	4	5	4	4	4
6	5	4	4	5	4	4	5	4	4	4
7	5	4	5	5	5	4	4	4	5	5
8	4	5	5	4	4	4	4	5	4	4
9	4	4	5	4	4	5	5	4	5	4
10	3	5	5	4	4	4	3	5	4	4
11	5	5	5	4	4	5	4	5	4	4
12	4	4	4	5	4	4	5	4	5	4
13	4	3	3	4	4	3	4	3	1	4
14	5	4	5	5	5	4	4	4	5	5
15	3	3	3	4	4	4	3	3	4	4
16	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4
17	5	5	4	5	4	5	5	5	4	4
18	5	5	4	5	4	5	5	5	4	4
19	5	4	4	5	4	4	4	4	2	4
20	3	5	5	4	4	5	5	5	3	4
21	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4
22	5	4	4	5	4	4	4	4	4	2
23	5	3	4	5	4	3	4	3	4	4
24	5	4	5	5	4	5	5	4	3	4
25	3	5	5	4	4	5	5	5	5	4
26	4	5	4	5	5	4	5	5	3	5
27	3	4	5	4	4	4	4	4	4	4
28	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1
29	4	4	4	4	4	5	5	4	3	4
30	5	3	5	5	4	5	4	3	5	4
31	5	5	4	5	4	4	5	5	3	4
32	5	4	4	5	5	4	5	4	4	5
33	5	4	4	5	5	4	4	4	5	5
34	5	5	4	5	5	4	4	5	5	5
35	5	4	4	5	5	4	4	4	4	5
36	5	4	4	5	4	4	4	4	3	4

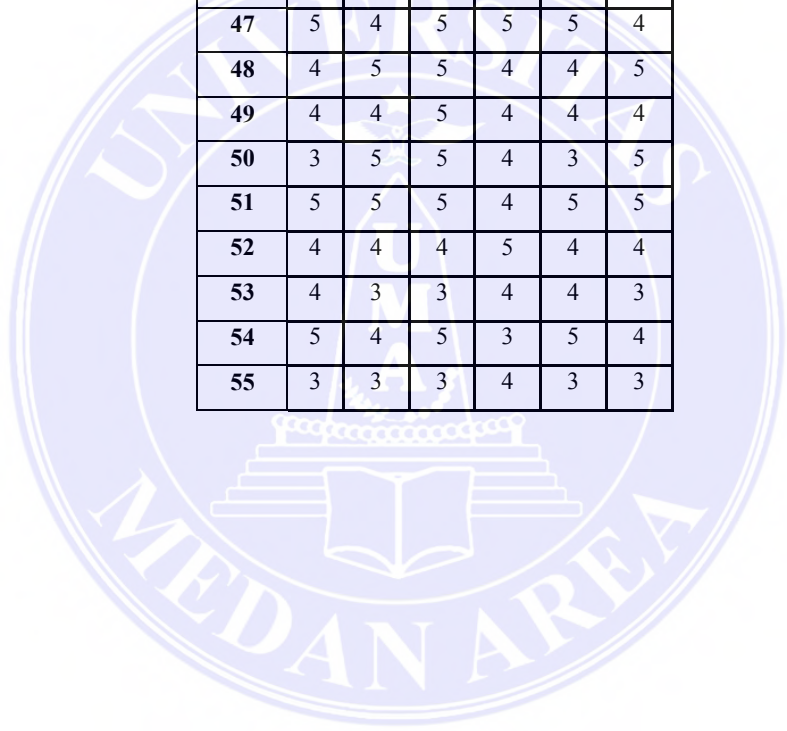
37	3	5	4	5	4	4	5	5	4	4
38	5	5	4	5	5	4	4	5	5	5
39	5	4	4	5	5	4	4	4	4	5
40	5	4	4	5	4	4	4	4	3	4
41	5	4	4	5	5	4	3	4	5	5
42	3	4	4	4	5	3	4	4	5	5
43	5	5	5	5	4	4	5	5	5	4
44	5	3	4	5	4	4	5	3	3	4
45	2	4	5	4	4	4	5	4	4	4
46	5	4	4	5	4	4	5	4	4	2
47	5	4	5	5	5	4	4	4	5	5
48	4	5	5	4	4	4	4	5	4	4
49	4	4	5	4	4	5	5	4	5	4
50	3	5	5	4	4	4	3	3	4	4
51	5	5	5	4	4	5	4	5	4	4
52	4	4	4	5	4	4	5	4	5	4
53	4	3	3	4	4	3	4	3	3	4
54	5	4	5	5	5	4	4	4	5	5
55	3	3	3	4	4	4	3	3	4	4



Tabulasi Data Variabel Insentif (X1)

No.	P1	P2	P3	P4	P5	P6
1	5	4	4	5	5	4
2	3	4	4	4	3	4
3	5	5	5	5	5	5
4	5	3	4	5	5	3
5	2	4	5	4	2	4
6	5	4	4	5	5	4
7	5	4	5	5	5	4
8	4	5	5	4	4	5
9	4	4	5	4	4	4
10	3	5	5	4	3	5
11	5	5	5	4	5	5
12	4	4	4	5	4	4
13	4	3	3	4	4	3
14	5	4	5	5	5	4
15	3	3	3	4	3	3
16	4	4	5	5	4	4
17	5	5	4	5	5	5
18	5	5	4	5	5	5
19	5	4	4	5	5	4
20	3	5	5	4	3	5
21	4	4	4	4	4	4
22	5	4	4	5	5	4
23	5	3	4	5	5	3
24	5	4	5	5	5	4
25	3	5	5	4	3	5
26	4	5	4	5	4	5
27	3	4	5	4	3	4
28	4	4	4	4	4	4
29	4	4	4	4	4	4
30	5	3	5	5	5	3
31	5	5	4	5	5	5
32	5	4	4	5	5	4
33	5	4	4	5	5	4
34	3	5	4	5	5	5
35	5	4	4	5	5	4

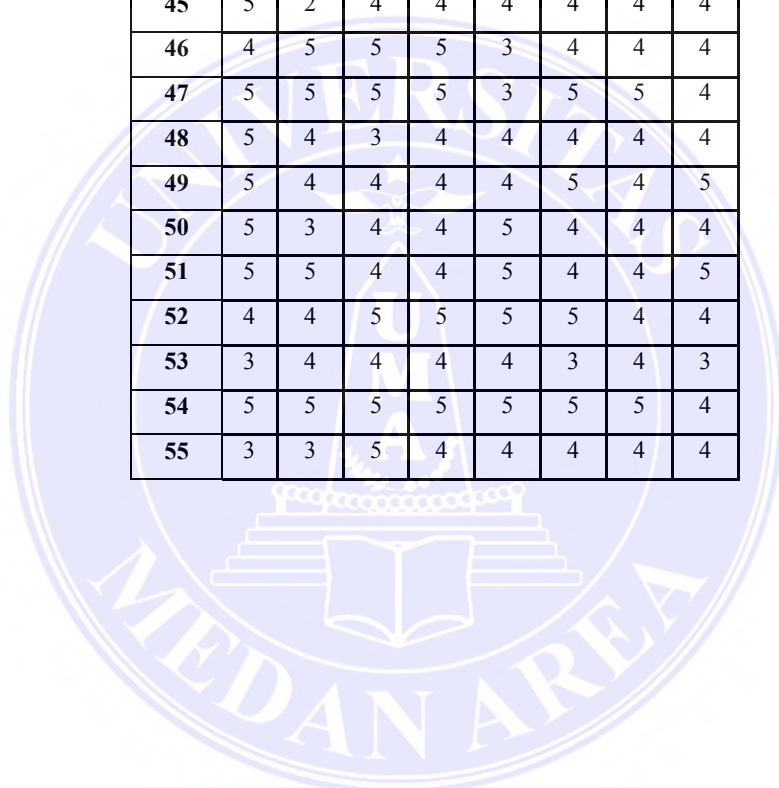
36	5	4	4	5	5	4
37	4	5	4	5	4	5
38	5	5	4	5	5	5
39	5	4	4	5	5	4
40	5	4	4	5	5	4
41	5	4	4	5	5	4
42	3	4	4	4	3	4
43	5	5	5	5	5	5
44	5	3	4	5	5	3
45	2	4	5	4	2	4
46	5	4	4	5	5	4
47	5	4	5	5	5	4
48	4	5	5	4	4	5
49	4	4	5	4	4	4
50	3	5	5	4	3	5
51	5	5	5	4	5	5
52	4	4	4	5	4	4
53	4	3	3	4	4	3
54	5	4	5	3	5	4
55	3	3	3	4	3	3



Tabulasi Data Variabel Pengalaman Kerja (X2)

No.	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8
1	4	5	5	5	5	5	5	4
2	4	3	5	4	4	5	5	3
3	5	5	5	5	5	5	4	4
4	4	5	5	5	3	3	4	4
5	5	2	4	4	4	4	4	4
6	4	5	5	5	3	4	4	4
7	5	5	5	5	3	5	5	4
8	5	4	3	4	4	4	4	4
9	5	4	4	4	4	5	4	5
10	5	3	4	4	5	4	4	4
11	5	5	4	4	5	4	4	5
12	4	4	5	5	5	5	4	4
13	3	4	4	4	4	3	4	3
14	1	5	5	5	5	5	5	4
15	3	3	5	4	4	4	4	4
16	5	4	5	5	5	4	4	4
17	4	5	4	5	4	4	4	5
18	4	5	4	5	4	4	4	5
19	4	5	4	5	4	4	4	4
20	5	2	5	4	4	3	4	5
21	4	4	4	4	5	4	4	5
22	4	5	5	5	5	4	4	4
23	4	5	5	5	4	4	4	3
24	5	5	4	5	4	3	4	5
25	5	3	4	4	4	5	4	5
26	4	4	5	5	4	3	5	4
27	5	3	4	4	4	4	4	4
28	4	4	4	4	3	4	4	4
29	4	4	5	4	4	3	4	5
30	5	5	4	5	5	5	4	5
31	4	5	5	5	5	3	4	4
32	4	5	4	5	4	4	5	4
33	4	5	5	5	5	5	5	4
34	4	5	5	5	5	5	5	4
35	4	5	4	5	5	4	5	4

36	4	5	5	5	4	3	4	4
37	4	4	4	5	4	4	4	4
38	4	5	5	5	5	5	5	4
39	4	2	4	5	5	4	5	4
40	4	5	5	5	4	3	4	4
41	4	5	5	5	5	5	5	4
42	4	3	5	4	4	5	5	3
43	5	5	5	5	5	5	4	4
44	4	5	5	5	3	3	4	4
45	5	2	4	4	4	4	4	4
46	4	5	5	5	3	4	4	4
47	5	5	5	5	3	5	5	4
48	5	4	3	4	4	4	4	4
49	5	4	4	4	4	5	4	5
50	5	3	4	4	5	4	4	4
51	5	5	4	4	5	4	4	5
52	4	4	5	5	5	5	4	4
53	3	4	4	4	4	3	4	3
54	5	5	5	5	5	5	5	4
55	3	3	5	4	4	4	4	4



Variabel Kinerja (Y)

P1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	2	3.6	3.6	3.6
	3	10	18.2	18.2	21.8
	4	13	23.6	23.6	45.5
	5	30	54.5	54.5	100.0
	Total	55	100.0	100.0	

P2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	8	14.5	14.5	14.5
	4	30	54.5	54.5	69.1
	5	17	30.9	30.9	100.0
	Total	55	100.0	100.0	

P3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	4	7.3	7.3	7.3
	4	29	52.7	52.7	60.0
	5	22	40.0	40.0	100.0
	Total	55	100.0	100.0	

P4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4	22	40.0	40.0	40.0
	5	33	60.0	60.0	100.0
	Total	55	100.0	100.0	

P5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4	40	72.7	72.7	72.7
	5	15	27.3	27.3	100.0
	Total	55	100.0	100.0	

P6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	5	9.1	9.1	9.1
	4	38	69.1	69.1	78.2
	5	12	21.8	21.8	100.0
	Total	55	100.0	100.0	

P7

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	6	10.9	10.9	10.9
	4	26	47.3	47.3	58.2
	5	23	41.8	41.8	100.0
	Total	55	100.0	100.0	

P8

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	9	16.4	16.4	16.4
	4	30	54.5	54.5	70.9
	5	16	29.1	29.1	100.0
	Total	55	100.0	100.0	

P9

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	1	1.8	1.8	1.8
	2	1	1.8	1.8	3.6
	3	10	18.2	18.2	21.8
	4	24	43.6	43.6	65.5
	5	19	34.5	34.5	100.0
	Total	55	100.0	100.0	

P10

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	1	1.8	1.8	1.8
	2	2	3.6	3.6	5.5
	4	37	67.3	67.3	72.7
	5	15	27.3	27.3	100.0
	Total	55	100.0	100.0	

Variabel Insentif (X1)

P1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	2	3.6	3.6	3.6
	3	10	18.2	18.2	21.8
	4	14	25.5	25.5	47.3
	5	29	52.7	52.7	100.0
	Total	55	100.0	100.0	

P2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	8	14.5	14.5	14.5
	4	30	54.5	54.5	69.1
	5	17	30.9	30.9	100.0
	Total	55	100.0	100.0	

P3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	4	7.3	7.3	7.3
	4	29	52.7	52.7	60.0
	5	22	40.0	40.0	100.0
	Total	55	100.0	100.0	

P4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	1	1.8	1.8	1.8
	4	22	40.0	40.0	41.8
	5	32	58.2	58.2	100.0
	Total	55	100.0	100.0	

P5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	2	3.6	3.6	3.6
	3	9	16.4	16.4	20.0
	4	14	25.5	25.5	45.5
	5	30	54.5	54.5	100.0
	Total	55	100.0	100.0	

P6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	8	14.5	14.5	14.5
	4	30	54.5	54.5	69.1
	5	17	30.9	30.9	100.0
	Total	55	100.0	100.0	

Variabel Pengalaman Kerja (X2)**P1**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	1	1.8	1.8	1.8
	3	4	7.3	7.3	9.1
	4	29	52.7	52.7	61.8
	5	21	38.2	38.2	100.0
	Total	55	100.0	100.0	

P2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	4	7.3	7.3	7.3
	3	8	14.5	14.5	21.8
	4	14	25.5	25.5	47.3
	5	29	52.7	52.7	100.0
	Total	55	100.0	100.0	

P3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	2	3.6	3.6	3.6
	4	23	41.8	41.8	45.5
	5	30	54.5	54.5	100.0
	Total	55	100.0	100.0	

P4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4	22	40.0	40.0	40.0
	5	33	60.0	60.0	100.0
	Total	55	100.0	100.0	

P5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	7	12.7	12.7	12.7
	4	26	47.3	47.3	60.0
	5	22	40.0	40.0	100.0
	Total	55	100.0	100.0	

P6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	11	20.0	20.0	20.0
	4	25	45.5	45.5	65.5
	5	19	34.5	34.5	100.0
	Total	55	100.0	100.0	

P7

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4	40	72.7	72.7	72.7
	5	15	27.3	27.3	100.0
	Total	55	100.0	100.0	

P8

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	5	9.1	9.1	9.1
	4	38	69.1	69.1	78.2
	5	12	21.8	21.8	100.0
	Total	55	100.0	100.0	

LAMPIRAN

Regression

Descriptive Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
Produktivitas Kerja	42.44	3.293	55
Insnetif	25.80	2.649	55
Pengalaman Kerja	34.42	2.424	55

Variables Entered/Removed^b

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Pengalaman Kerja, Insentif		Enter

a. All requested variables entered.

b. Dependent Variable: Produktivitas Kerja

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.864 ^a	.746	.737	1.690

a. Predictors: (Constant), Insentif, Pengalaman Kerja

b. Dependent Variable: Produktivitas Kerja

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	437.072	2	218.536	76.548	.000 ^a
	Residual	148.455	52	2.855		
	Total	585.527	54			

a. Predictors: (Constant), Insentif, Pengalaman Kerja

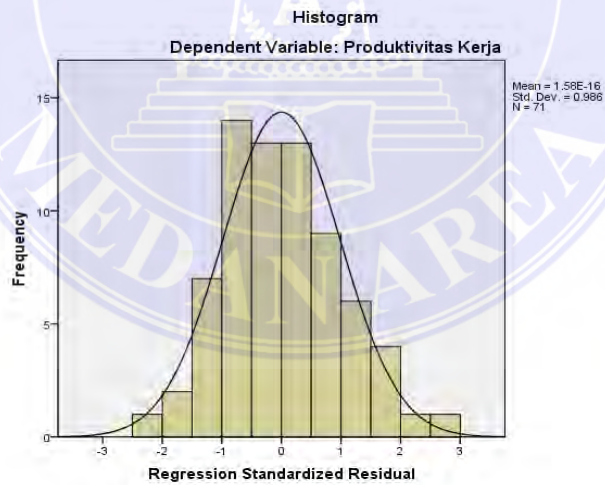
b. Dependent Variable: Produktivitas Kerja

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	6.018	3.273		1.839	.072		
	Insentif	.619	.122	.498	5.054	.000	.502	1.991
	Pengalaman Kerja	.594	.134	.437	4.440	.000	.502	1.991

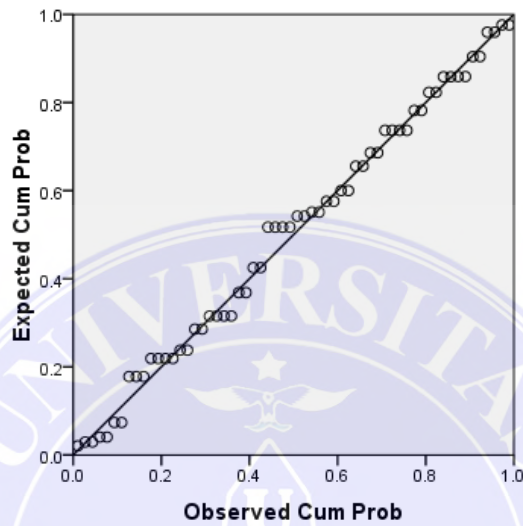
a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja

Charts



Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual

Dependent Variable: Produktivitas Kerja



Scatterplot

Dependent Variable: Produktivitas Kerja

