

PENGARUH INSENTIF FINANSIAL DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN

Sigid Kurniawan, Yon Rizal, dan Nurdin
Pendidikan Ekonomi P. IPS FKIP Unila
Jalan Prof. Dr. Soemantri Brojonegoro No. 01 Bandar Lampung

The purpose of this research was to know the influence of financial incentive and discipline of work compared to labor productivity employees. The research used descriptive of correlational study method with the ex post facto and survey approach. Data collection was done using questionnaire, and documentation. The data which were collected through questionnaire was analyzed by SPSS program. Based on analysis of data, it obtained that there are significant influence on financial incentive and discipline of work compared to labor productivity employees CV. Lezatku Food.

Tujuan penelitian ini untuk mengetahui pengaruh insentif finansial dan disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan. Metode penelitian menggunakan penelitian deskriptif korelasional dengan pendekatan *Ex Post Facto* dan survei. Pengumpulan data dilakukan, angket, dan dokumentasi. Data yang terkumpul melalui angket diolah dengan program SPSS. Berdasarkan analisis data diperoleh hasil bahwa ada pengaruh insentif finansial dan disiplin kerja secara bersama-sama terhadap produktivitas kerja karyawan CV. Lezatku Food.

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

PENDAHULUAN

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

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

Guna menjaga agar karyawan tetap berkomitmen terhadap perusahaan maka perusahaan harus tetap dapat memberikan kepuasan kerja bagi para karyawan dengan berusaha senantiasa memenuhi kebutuhan karyawan baik secara

finansial maupun non finansial dan disertai berbagai macam fasilitas yang menunjang. Sehingga untuk dapat melahirkan sumber daya manusia yang berkualitas tidak saja diperlukan pekerja yang handal, melainkan juga perlu suatu proses yang mempunyai disiplin kerja guna mendukung terwujudnya pekerja yang produktif sesuai dengan yang diharapkan. Produktivitas secara sederhana dapat diartikan dengan peningkatan kuantitas dan kualitas, bisa juga diartikan dengan bekerja secara efektif dan efisien. Karena itu antara produktivitas efektif dan efisien dan kualitas berdekatan artinya. Sumber-sumber ekonomi yang digerakkan secara efektif memerlukan keterampilan organisatoris dan teknis, artinya hasil ataupun output yang diperoleh seimbang dengan masukan (sumber-sumber ekonomi) yang diolah.

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

dan mengakui keberadaan tenaga kerja tersebut.

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

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

Karyawan yang memperoleh insentif finansial dalam kategori tinggi hanya 21,43% hal tersebut menunjukkan bahwa masih rendahnya insentif finansial yang diterima karyawan CV. Lezatku Food yang diduga karena rendahnya produktivitas kerja karyawan. Penentuan jumlah insentif finansial kerja karyawan sepenuhnya

ditentukan oleh pihak manajemen CV. Lezatku Food.

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

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

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

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

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

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

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

Berdasarkan uraian latar belakang masalah maka dapat diidentifikasi masalah adalah (1) ketidakpuasan insentif finansial yang diberikan oleh CV. Lezatku Food Pringsewu Lampung, (2) masih ada beberapa karyawan CV. Lezatku Food Pringsewu Lampung yang tidak disiplin dengan datang terlambat terutama pada bagian produksi, (3) Manajer masih kesulitan dalam menentukan besarnya insentif yang berbeda-beda yang mengakibatkan kecemburuan sosial antar tenaga kerja, dan (4) rendahnya produktivitas kerja karyawan yang mengakibatkan tidak terpenuhinya kebutuhan pasar.

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

Berdasarkan latar belakang masalah, identifikasi masalah, dan pembatasan masalah, maka perumusan masalah dalam penelitian ini adalah (1) apakah ada pengaruh insentif finansial terhadap produktivitas kerja CV. Lezatku Food Pringsewu Lampung? (2) apakah ada pengaruh disiplin kerja terhadap produktivitas kerja CV. Lezatku Food Pringsewu Lampung?, dan (3) apakah ada pengaruh insentif finansial dan disiplin kerja terhadap produktivitas kerja CV. Lezatku Food Pringsewu Lampung?

Adapun yang menjadi tujuan dari penelitian ini adalah (1) untuk mengetahui pengaruh insentif finansial terhadap produktivitas kerja CV. Lezatku Food Pringsewu

Lampung, (2) untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap produktivitas kerja CV. Lezatku Food Pringsewu Lampung, dan (3) untuk mengetahui pengaruh insentif finansial dan disiplin kerja terhadap produktivitas kerja CV. Lezatku Food Pringsewu Lampung.

METODOLOGI PENELITIAN

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

Tujuan penelitian ini merupakan Verifikatif yaitu untuk menentukan tingkat pengaruh variabel-variabel dalam suatu populasi. Data yang dikumpulkan dalam penelitian ini berdasarkan data yang ada ditempat penelitian sehingga menggunakan pendekatan *Ex Post Facto* dan *Survey*. *Ex Post Facto* merupakan suatu penelitian yang dilakukan untuk meneliti peristiwa yang telah terjadi dan kemudian menurut kebelakang untuk mengetahui faktor-faktor yang dapat menimbulkan kejadian tersebut (Sugiyono, 2010: 7). Sedangkan metode *survey* adalah penelitian yang dilakukan pada populasi besar maupun kecil, tetapi data yang dipelajari adalah dari data sampel yang diambil dari populasi tersebut sehingga ditemukan kejadian-kejadian relatif, distributif, dan

hubungan-hubungan antar variabel (Ridwan, 2003: 49).

Berdasarkan jenis data yang dianalisis, penelitian ini tergolong dalam penelitian kuantitatif, yaitu penelitian yang datanya berbentuk angka atau data kualitatif yang diangkakan (Sugiyono, 2010: 13).

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas: obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2010: 117). Jadi populasi bukan hanya orang, tetapi juga obyek dan benda-benda alam yang lain. Populasi juga bukan sekedar jumlah yang ada pada obyek/subyek yang dipelajari, tetapi meliputi seluruh karakteristik atau sifat yang dimiliki oleh subyek atau obyek itu. Populasi yang digunakan pada penelitian ini adalah karyawan CV. Lezatku Food Pringsewu Lampung dengan jumlah keseluruhan karyawan sebanyak 70 orang.

HASIL PENELITIAN

Hipotesis Pertama

Berdasarkan hasil perhitungan uji hipotesis pertama terlihat bahwa koefisien regresi untuk variabel insentif finansial (X_1) terhadap produktivitas kerja karyawan (Y) sebesar 0,383 bahwa ada pengaruh antara insentif finansial terhadap produktivitas kerja karyawan sebesar 38,3% dan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain. Kemudian untuk mengetahui apakah pengaruh antara X_1 dan Y signifikan, maka dilakukan pengujian signifikansi dengan statistik t dengan bantuan program SPSS.

Analisis hasil perhitungan yang diperoleh menggunakan SPSS

yang dapat dilihat pada Lampiran diperoleh data bahwa terdapat korelasi yang signifikan antara insentif finansial dengan produktivitas kerja karyawan sebesar 0,682 pada kolom *standardized coefficients* (Beta), taraf nyata 5%. Hal tersebut menunjukkan bahwa ada hubungan yang kuat antara insentif finansial dengan produktivitas kerja karyawan. Kemampuan variabel insentif finansial dalam memprediksi atau menentukan besarnya variabel produktivitas kerja karyawan sebesar 38,3% dalam kolom *r Square* 0,383 dalam bentuk desimalnya.

Konstanta $a = 40,816$ dan koefisien $b = 0,258$ pada kolom *unstandardized coefficients* (B) sehingga persamaan regresinya menjadi $\hat{Y} = 40,816 + 0,258 X_1$. Konstanta sebesar 40,816 menyatakan bahwa jika tidak ada skor insentif finansial ($X = 0$), maka rata-rata skor produktivitas kerja karyawan sebesar 40,816. Koefisien regresi untuk X_1 sebesar 0,258 menyatakan setiap penambahan satu satuan X_1 atau jika insentif finansial adalah baik maka akan meningkatkan produktivitas kerja karyawan sebesar 0,258 satuan. Sehingga dapat dianalisis bahwa semakin insentif finansial baik maka produktivitas kerja karyawan juga akan semakin baik, begi juga sebaliknya.

Uji t untuk menguji signifikansi konstanta dan variabel independen (insentif finansial) yang dibuktikan bahwa t hitung $>$ t tabel yaitu $5,140 > 1,990$ hal tersebut menunjukkan bahwa menerima H_a dan menolak H_o . Artinya ada pengaruh insentif finansial terhadap produktivitas kerja karyawan bagian produksi CV. Lezatku Food Pringsewu Lampung.

Hipotesis Kedua

Berdasarkan hasil perhitungan uji hipotesis kedua terlihat bahwa koefisien regresi untuk variabel disiplin kerja (X_2) terhadap produktivitas kerja karyawan (Y) sebesar 0,322 bahwa ada pengaruh antara disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan sebesar 32,2% dan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain. Kemudian untuk mengetahui apakah pengaruh antara X_2 dan Y signifikan, maka dilakukan pengujian signifikansi dengan statistik t dengan bantuan program SPSS.

Analisis hasil perhitungan yang diperoleh menggunakan SPSS yang dapat dilihat pada Lampiran diperoleh data bahwa terdapat korelasi yang signifikan antara disiplin kerja dengan produktivitas kerja karyawan sebesar 0,568 pada kolom *standardized coefficients* (Beta), taraf nyata 5%. Hal tersebut menunjukkan bahwa ada hubungan yang kuat antara disiplin kerja dengan produktivitas kerja karyawan. Kemampuan variabel disiplin kerja karyawan dalam memprediksi atau menentukan besarnya variabel produktivitas kerja karyawan sebesar 32,2% dalam kolom *r Square* 0,322 dalam bentuk desimalnya.

Konstanta $a = 26,052$ dan koefisien $b = 0,512$ pada kolom *unstandardized coefficients* (B) sehingga persamaan regresinya menjadi $\hat{Y} = 26,052 + 0,512 X_2$. Konstanta sebesar 26,052 menyatakan bahwa jika tidak ada skor disiplin kerja ($X = 0$), maka rata-rata skor produktivitas kerja karyawan sebesar 26,052. Koefisien regresi untuk X_2 sebesar 0,512 menyatakan setiap penambahan satu satuan X_1 atau jika disiplin kerja adalah baik maka akan meningkatkan

produktivitas kerja karyawan sebesar 0,512 satuan. Sehingga dapat dianalisis bahwa semakin disiplin kerja baik maka produktivitas kerja karyawan juga akan semakin baik, begi juga sebaliknya.

Uji t untuk menguji signifikansi konstanta dan variabel independen (disiplin kerja) yang dibuktikan bahwa t hitung $>$ t tabel yaitu $5,254 > 1,990$ hal tersebut menunjukkan bahwa menerima H_a dan menolak H_o . Artinya ada pengaruh disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan bagian produksi CV. Lezatku Food Pringsewu Lampung.

Hipotesis Ketiga

Berdasarkan hasil perhitungan uji hipotesis ketiga terlihat bahwa koefisien regresi untuk variabel insentif finansial (X_1) dan disiplin kerja (X_2) terhadap produktivitas kerja karyawan (Y) sebesar 0,329 bahwa ada pengaruh antara insentif finansial dan disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan sebesar 32,9% dan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain. Kemudian untuk mengetahui apakah pengaruh antara X_1 dan X_2 dan Y signifikan, maka dilakukan pengujian signifikansi dengan statistik uji F dengan bantuan program SPSS.

Analisis hasil perhitungan yang diperoleh menggunakan SPSS yang dapat dilihat pada Lampiran diperoleh data bahwa terdapat korelasi yang signifikan antara insentif finansial dan disiplin kerja dengan produktivitas kerja karyawan sebesar 0,573 pada kolom *standardized coefficients* (Beta), taraf nyata 5%. Hal tersebut menunjukkan bahwa ada hubungan yang kuat antara insentif finansial dan disiplin kerja dengan produktivitas kerja karyawan. Kemampuan variabel

insentif finansial dan disiplin kerja karyawan dalam memprediksi atau menentukan besarnya variabel produktivitas kerja karyawan sebesar 32,9% dalam kolom r *Square* 0,329 dalam bentuk desimalnya.

Konstanta $a = 24,178$ dan koefisien $b_1 = 0,764$ dan $b_2 = 498$ pada kolom *unstandardized coefficients* (B) sehingga persamaan regresinya menjadi $\hat{Y} = 24,178 + 0,764 X_1 + 0,498 X_2$. Konstanta sebesar 24,178 menyatakan bahwa jika tidak ada skor insentif finansial dan disiplin kerja ($X = 0$), maka rata-rata skor produktivitas kerja karyawan sebesar 24,178. Koefisien regresi untuk X_1 sebesar 0,764 menyatakan setiap penambahan satu satuan X_1 atau jika insentif finansial adalah baik maka akan meningkatkan produktivitas kerja karyawan sebesar 0,764 satuan. Koefisien regresi untuk X_2 sebesar 0,498 menyatakan setiap penambahan satu satuan X_2 atau jika disiplin kerja adalah baik maka akan meningkatkan produktivitas kerja karyawan sebesar 0,498 satuan. Sehingga dapat dianalisis bahwa semakin insentif finansial dan disiplin kerja baik maka produktivitas kerja karyawan juga akan semakin baik, begi juga sebaliknya.

Kemudian untuk mengetahui apakah pengaruh antara X_1 , X_2 , dan Y signifikan, maka dilakukan pengujian signifikansi koefisien regresi dengan statistik F dengan bantuan program SPSS. Kriteria pengujian hipotesis adalah tolak H_o jika F hitung $>$ F tabel dan jika F hitung $<$ F tabel terima H_o . Dengan dk pembilang = k dan dk penyebut = $n - k - 1$ dengan $\alpha = 0,05$. Sebaliknya, diterima yaitu F hitung $>$ F tabel. Berdasarkan analisis data pada Tabel 4.15 diperoleh F hitung $43,956 >$ F tabel

2,710 dengan demikian H_0 ditolak atau dengan kata lain ada pengaruh insentif finansial dan disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan bagian produksi CV. Lezatku Food Pringsewu Lampung sebesar 0,329 atau 32,9 %, dengan demikian hipotesis penelitian ini terbukti, dan sisanya 67,1 % dipengaruhi faktor lain yang tidak diteliti oleh peneliti.

PEMBAHASAN

Berdasarkan analisis data, dapat diketahui bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara insentif finansial terhadap produktivitas kerja karyawan pada bagian produksi CV. Lezatku Food Pringsewu Lampung. Penelitian lain yang juga meneliti tentang insentif finansial, yang analisisnya dilihat dari hasil pengujian statistik $t_{hitung} > t_{tabel}$, diketahui bahwa ada persamaan dan perbedaan hasil penelitian dari masing-masing peneliti lain dibandingkan dengan hasil penelitian ini, yaitu sebagai berikut.

1. Penelitian yang dilakukan oleh Nunggrahani (2010: 96) diketahui hasil penelitian menunjukkan bahwa: Produktivitas kerja mahakaryawan di kedai digital Yogyakarta dalam kategori tinggi sebesar 83,3%, sangat tinggi sebesar 12,5%, rendah 4,2%, sedangkan produktivitas kerja mahakaryawan parttime kedai digital Yogyakarta dalam kategori tinggi sebesar 72,2% dan sangat tinggi sebesar 19,4%, cukup sebesar 8,3%. (2) tidak terdapat perbedaan yang signifikan antara produktivitas kerja mahakaryawan magang

dan produktivitas kerja mahakaryawan parttime, hal ini dibuktikan dengan ternyata $t_{hitung} < t_{tabel}$.

2. Hasil penelitian oleh Kartikawati (2012: 98) diketahui ada pengaruh positif dan signifikan antara sistem pengupahan dan motivasi kerja secara bersama-sama dengan produktivitas kerja karyawan dengan harga F_{hitung} sebesar 128,67 dan harga p sebesar 0,000 yang berarti probabilitas kesalahan lebih kecil dari 5%. Besarnya koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,781..

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

Menurut Handoko (2002: 176), menyatakan bahwa pengertian insentif adalah : “Perangsang yang ditawarkan kepada para karyawan untuk melaksanakan kerja sesuai atau lebih tinggi dari standar-standar yang telah ditetapkan”. Sedangkan Pangabean (2002: 93) Insentif adalah kompensasi yang mengaitkan gaji dengan produktivitas, insentif merupakan penghargaan dalam bentuk uang yang diberikan kepada mereka yang dapat bekerja melampaui standar yang telah

ditentukan. Relevan dengan itu Hasibuan (2006: 118) menyatakan insentif adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima oleh pegawai sebagai imbalan atas jasa yang diberikan atas suatu organisasi atau perusahaan.

Berdasarkan analisis data, dapat diketahui bahwa terdapat pengaruh yang signifikan disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada bagian produksi CV. Lezatku Foot Pringsewu Lampung. Hasil penelitian yang dilakukan oleh peneliti lain yang menggunakan variabel disiplin kerja dan variabel bebas lain yang tidak sama dengan yang digunakan dalam penelitian ini dilihat dari hasil pengujian statistik t hasilnya diperoleh $t_{hitung} > t_{tabel}$. Analisis dari hasil yang ada terlihat bahwa ada perbedaan hasil penelitian dari masing-masing peneliti dibandingkan dengan hasil penelitian ini, yaitu sebagai berikut.

1. Penelitian yang dilakukan oleh Triatmojo (2010:87) diketahui variabel motivasi, kedisiplinan, pengalaman kerja memberikan pengaruh sebesar 57,8% terhadap produktivitas, sedangkan sisanya sebesar 42,2% dipengaruhi oleh faktor lain di luar variabel yang diteliti, misalnya seperti faktor kepemimpinan dan lain-lain
2. Penelitian yang dilakukan oleh Nunggrahani (2010: 96) diketahui hasil penelitian menunjukkan bahwa: Produktivitas kerja mahakaryawan di kedai digital Yogyakarta dalam kategori tinggi sebesar 83,3%, sangat tinggi sebesar 12,5%, rendah 4,2%, sedangkan produktivitas kerja mahakaryawan parttime kedai digital Yogyakarta dalam kategori tinggi sebesar 72,2% dan sangat

tinggi sebesar 19,4%, cukup sebesar 8,3%. (2) tidak terdapat perbedaan yang signifikan antara produktivitas kerja mahakaryawan magang dan produktivitas kerja mahakaryawan parttime, hal ini dibuktikan dengan ternyata $t_{hitung} < t_{tabel}$.

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

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

Disiplin kerja dapat diartikan sebagai pelaksanaan manajemen untuk memperteguh pedoman-pedoman organisasi. Disiplin pada

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

Berdasarkan analisis data, dapat diketahui bahwa insentif finansial dan disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan. Hasil penelitian tersebut didukung oleh Simamora (2004: 612) faktor-faktor yang digunakan dalam pengukuran produktivitas kerja meliputi kuantitas kerja, kualitas kerja dan ketepatan waktu antara lain:

- 1) Kuantitas kerja adalah merupakan suatu hasil yang dicapai oleh karyawan dalam jumlah tertentu dengan perbandingan standar ada atau ditetapkan oleh perusahaan.
- 2) Kualitas kerja adalah merupakan suatu standar hasil yang berkaitan dengan mutu dari suatu produk yang dihasilkan oleh karyawan dalam hal ini merupakan suatu kemampuan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan secara teknis dengan perbandingan standar yang ditetapkan oleh perusahaan.
- 3) Ketepatan waktu merupakan tingkat suatu aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang ditentukan, dilihat dari

sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain. Ketepatan waktu diukur dari persepsi karyawan terhadap suatu aktivitas yang disediakan diawal waktu sampai menjadi output.

Sinungan (2006: 64) juga mengisyaratkan dua kelompok syarat bagi produktivitas perorangan yang tinggi:

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

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

(*input*) dan keluaran (*output*) (Kusnendi, 2003: 84).

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

SIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis data dan pengujian hipotesis, maka diperoleh kesimpulan adalah (1) ada pengaruh insentif finansial terhadap produktivitas kerja karyawan pada bagian produksi CV. Lezatku Food Pringsewu Lampung. Jika insentif finansial positif maka produktivitas kerja karyawan akan meningkat. Sebaliknya, jika insentif finansial maka produktivitas kerja karyawan akan rendah, (2) ada pengaruh disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada bagian produksi CV. Lezatku Food Pringsewu Lampung. Jika disiplin kerja positif maka produktivitas kerja karyawan akan meningkat. Sebaliknya, jika disiplin kerja maka produktivitas kerja karyawan akan rendah, dan (3) ada pengaruh insentif finansial dan disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada bagian produksi CV. Lezatku Food Pringsewu Lampung. Jika insentif finansial dan disiplin kerja positif maka produktivitas kerja karyawan akan meningkat. Sebaliknya, jika insentif finansial dan disiplin kerja maka produktivitas kerja karyawan akan rendah.

DAFTAR PUSTAKA

Aritonang. 2005. *Pelatihan dan Pengembangan untuk Meningkatkan Kinerja*. Bandung: Alfabeta.

Handoko T. Hani. 2002. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Edisi II. Cetakan Keempat Belas. Yogyakarta: Penerbit BPFE.

Hasibuan, Melayu Sultan Parlagua. 2006. *Manajemen* – Edisi revisi. Jakarta: Bumi Aksara.

Kartikawati. 2012. *Pengaruh Rekrutmen Dan Pengembangan Terhadap Kompetensi Karyawan Serta Dampak Yang Ditimbulkan Terhadap Kinerja Koperasi Pasar Srinadi*. Jurnal Manajemen & Akuntansi STIE Triatma Mulya Vol 20, No.1 Juni 2012

Kusnendi. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi kedua. Yogyakarta: Percetakan Andi.

Nazir, Moh. 2003. *Metode Penelitian*. Ghalia Indonesia: Jakarta.

Nitisemito. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Mandar Maju.

Nunggrahani. 2010. *Analisis Pengaruh Faktor Rekrutmen, Kompetensi, dan Sistem Kompensasi terhadap Kinerja*. Edisi Khusus No. 2. ISSN: 1412-565X

Pangabean. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan* Bandung: PT. Remaja Rosda Karya.

Riduwan. 2003. *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung: CV. Alfabeta.

Robbins, Stephen P. 2001. *“Perilaku Organisasi, Edisi kesepuluh*. Jakarta: PT Indeks.

Siagian, Sondang P. 2003. *Kiat Meningkatkan Produktivitas Kerja*. Jakarta: Penerbit Rineka Cipta

Simamora, Henry. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Ke-3*. Yogyakarta: BPFE.

Sinungan, Muchdarsyah. 2006. *Produktivitas Apa dan bagaimana*. Jakarta : Bumi Aksara.

Sugiyono. 2010. *Metodologi Penelitian Kuantitatif kualitatif dan R&D*. Bandung : Alfabeta.

Swasta dan Sukotjo. 2005. *Manajemen SDM*. Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada.

Traatmojo. 2010. *Model Analisis Perekrutan Dan Seleksi Karyawan Di PT. Semarang Autocomp Manufacturing Indonesia*. Vol 1 No. 1 April 2013 ISSN:2337-6082

Vellina, Tambunan. 2012. *Analisis Pengaruh Pendidikan, Upah, Insentif, Jaminan Sosial dan Pegaaman Kerja Terhadap Produktivitas Tenaga Kerja di Kota Semarang*. Skripsi. Program Studi Ekonomi, Universitas Diponegoro Semarang