

## **BAB I PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang**

Peneliti akan memberikan gambaran penelitian terdahulu yang memiliki keterkaitan dalam penelitian yang sedang dilakukan. Tujuan penjelasan kajian terdahulu ini adalah untuk menemukan sebuah perbedaan yang nantinya diharapkan bisa menjadi sebuah penelitian yang diperbaharui dan dikembangkan sehingga akan menghasilkan keterbaharuan dalam bidang penelitian. Penelitian terdahulu yang telah peneliti rangkum untuk mendukung penelitian ini adalah sebagai berikut :

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh Muhammad Syahdi (2019) dengan judul penelitian “Pengaruh Teknologi Informasi dan Insentif Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Pada PT. Jasatama Polamedia Bandung” Didapati hasil bahwa teknologi informasi dan Insentif berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Kerja pegawai. Berdasarkan analisis korelasi berganda teknologi informasi dan Insentif memiliki hubungan yang kuat terhadap Produktivitas Kerja pegawai sebesar 0,763.

Sedangkan penelitian terdahulu selanjutnya adalah penelitian yang dilakukan oleh Muhyina Muin (2017) dengan judul “Pengaruh Insentif Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Sinar Mas di Kota Makassar” didapati hasil bahwa Insentif mempunyai pengaruh signifikan terhadap Produktivitas Kerja karyawan pada P.T. Sinar Mas di Kota Makassar. Hal ini dibuktikan oleh hasil uji f variabel Insentif sebesar 7,265 sedangkan Ftabel sebesar 5,317 dengan taraf signifikan 0,027. Hal ini berarti  $H_0$  diterima dan  $H_1$  ditolak. Jadi dapat disimpulkan bahwa koefisien regresi tersebut Insentif berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada P.T. Sinar Mas di Kota Makassar selama periode 2002-2016.

Penelitian terdahulu yang selanjutnya adalah penelitian yang dibuat oleh Fenny Damayanti Rusmana (2020) dengan judul “Pengaruh Pemberian Insentif Financial dan Non Financial Terhadap Produktivitas Karyawan Pada PT. Agro Bumi” didapati hasil analisis dan pembahasan koefisien determinasi ( $R^2$ ) dengan nilai  $R = 0,736$  artinya terdapat hubungan positif dan kuat antara Insentif finansial dan Insentif non-finansial terhadap Produktivitas Karyawan dan mempunyai korelasi sebesar 73,6%, sisanya sebesar 26,4% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain.

Penelitian terdahulu diatas adalah contoh penelitian terdahulu yang peneliti ambil dari sekian banyak penelitian. Berdasarkan rangkuman dari penelitian terdahulu diatas, dapat disimpulkan bahwa para peneliti terdahulu masih sangat jarang menggunakan gabungan variabel penelitian Insentif dan *Job Insecurity* sebagai variabel X nya terhadap variabel Produktivitas sebagai variabel Y nya.

Produktivitas adalah sebuah konsep bertambah besarnya tingkat produksi, maka bertambah besar juga tingkat Produktivitasnya. Produktivitas juga diartikan sebagai aktivitas menghasilkan barang dan jasa secara produktif dengan efisiensi penggunaan sumber daya dalam menghasilkan barang dan jasa.

Ada tiga unsur dari Produktivitas yang harus dimengerti yaitu, efisiensi, efektifitas dan kualitas. Efisiensi adalah suatu ukuran dalam memanfaatkan pemakaian sumber daya semaksimal mungkin. Efektifitas adalah suatu usaha dalam mencapai tujuan, hasil atau target yang diharapkan dengan waktu yang telah ditentukan. Kualitas adalah suatu kesesuaian antara spesifikasi suatu produk dengan kebutuhan konsumen pada sebuah produk (barang/jasa) dimata penggunanya.

Produktivitas itu penting, dikarenakan sebuah standar dalam kehidupan suatu negara adalah bagaimana negara tersebut menciptakan atau memproduksi suatu barang atau jasa. Semakin besar Produktivitas suatu negara (jumlah barang/jasa yang dihasilkan oleh negara tersebut) maka semakin besar keuntungan pada negara tersebut. Dalam bidang penelitian, Produktivitas juga sering digunakan

sebagai indikator keberhasilan untuk mencapai penelitian yang berdasarkan dengan tujuan awal dari penelitian tersebut. Hampir setiap waktu, penelitian yang bertema Produktivitas ini menjadi sebuah pilihan untuk diteliti. Para peneliti yang memilih Produktivitas sebagai bahan penelitian, mereka beranggapan bahwa Produktivitas masih akan terus berkembang seiring perubahan zaman. Bukan hanya dalam bidang akademis atau penelitian, Produktivitas dalam lingkungan kerja juga mengalami perubahan disetiap zamannya.

Produktivitas Kerja berasal dari bahasa Inggris, *product: result, outcome* berkembang menjadi kata *productive*, yang berarti menghasilkan, dan *productivity: having the ability make or create, creative*. Perkataan itu dipergunakan di bahasa Indonesia menjadi Produktivitas yang berarti kekuatan atau kemampuan menghasilkan sesuatu, karena dalam organisasi. Kerja yang akan dihasilkan adalah perwujudan tujuannya. Dilihat dari segi Psikologi Produktivitas menunjukkan tingkah laku sebagai keluaran (*output*) dari suatu proses berbagai macam komponen kejiwaan yang melatarbelakanginya. Produktivitas tidak lain daripada berbicara mengenai tingkah laku manusia atau individu, yaitu tingkah laku Produktivitasnya. Lebih khusus lagi di bidang kerja atau organisasi kerja (Sedarmayanti, 2004).

Menurut Nasution (2016) Produktivitas Kerja adalah sebuah konsep yang menggambarkan hubungan antara mereka (jumlah barang dan jasa yang diproduksi) dengan sumber (yang jumlah tenaga kerja, modal, tanah, energi, dll) yang digunakan untuk menghasilkan hasil.

Produktivitas Kerja pada hakikatnya merupakan suatu akibat dari persyaratan-persyaratan kerja yang harus dipenuhi oleh pegawai. Seorang pegawai dapat dikatakan produktif jika dalam waktu tertentu dapat menyelesaikan pekerjaan yang telah ditetapkan dan ditugaskan kepadanya. Pada dasarnya seorang pegawai harus memiliki yang optimis yang berakar pada keyakinan bahwa hari esok lebih baik dari hari ini serta harus didasarkan pada kemampuan dan keterampilan sesuai

kompetensi, serta harus didukung oleh disiplin kerja yang tinggi, Ratnasari, Sutjahjo, dan Adam (2019).

Dari teori dan pernyataan diatas dapat disimpulkan bahwa Produktivitas Kerja adalah suatu konsep dalam melakukan pekerjaan dari persyaratan-persyaratan kerja yang harus dipenuhi oleh pegawai dengan menggunakan sumber daya yang sedikit mungkin tanpa mengurangi kualitas yang telah ditetapkan.

Produktivitas Kerja tentu memberikan dampak yang besar terhadap perusahaan. Produktivitas Kerja memberikan dampak yang besar terhadap perusahaan. Dampak positif dari Produktivitas Kerja pada perusahaan adalah perusahaan mampu meningkatkan keuntungan perusahaan hanya dengan menggunakan sumber daya yang sedikit mungkin tanpa mengurangi kualitas yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Sedangkan dampak negatif dari Produktivitas Kerja yang kurang maksimal pada perusahaan adalah akan berpengaruh terhadap manajemen perusahaan, manajemen perusahaan akan mengalami inefisiensi dalam mengelola perusahaan khususnya dalam perihal output yang diproduksi oleh perusahaan yaitu barang dan jasa, hal ini dikarenakan manajer tidak melihat dan mengambil langkah untuk menerapkan cara paling produktif untuk menyelesaikan tugas yang ditanggungnya. Lalu karyawan yang bekerja dalam perusahaan tersebut akan merasakan ketidak puasan terhadap kondisi tempat mereka bekerja dikarenakan dampak dari rendahnya Produktivitas Kerja. Hal tersebut dikarenakan perusahaan belum mampu memaksimalkan sumber daya perusahaan secara baik.

Produktivitas pegawai khususnya sales di PT Fajar Agung Indocemerlang ditahun 2019 memiliki kondisi Produktivitas yang berfluktuasi. Hal tersebut dapat dibuktikan dari hasil pencapaian target bulanan ditahun 2019 yang naik turun. Pada bulan Februari 2019, realisasi penjualan diperoleh sebesar 1.032.718.101. Perolehan realisasi penjualan dibulan Februari ini menjadi nilai terendah dari seluruh pencapaian realisasi penjualan ditahun 2019. Sedangkan pencapaian

realisasi tertinggi ditahun 2019 jatuh pada bulan Mei dengan realisasi penjualan sebesar 1.723.809.781 dan menjadikan bulan Mei menjadi pencapaian realisasi penjualan tertinggi ditahun 2019. Jumlah sales yang bekerja di PT. Fajar Agung Indocemerlang berjumlah 35 orang yang terdiri dari 30 sales marketing dan 5 sales supervisor. Namun dari seluruh sales yang bekerja, ada beberapa yang mampu mencapai target atau memberikan kontribusi yang cukup signifikan dalam pencapaian realisasi penjualan tiap bulan selama tahun 2019.

Berikut adalah data-data sales marketing yang cukup memberikan kontribusi yang signifikan dan belum memberikan kontribusi yang signifikan pada realisasi penjualan pada tahun 2019.

**Gambar 1.1. Grafik Pencapaian Realisasi Penjualan Sales Tahun 2019**



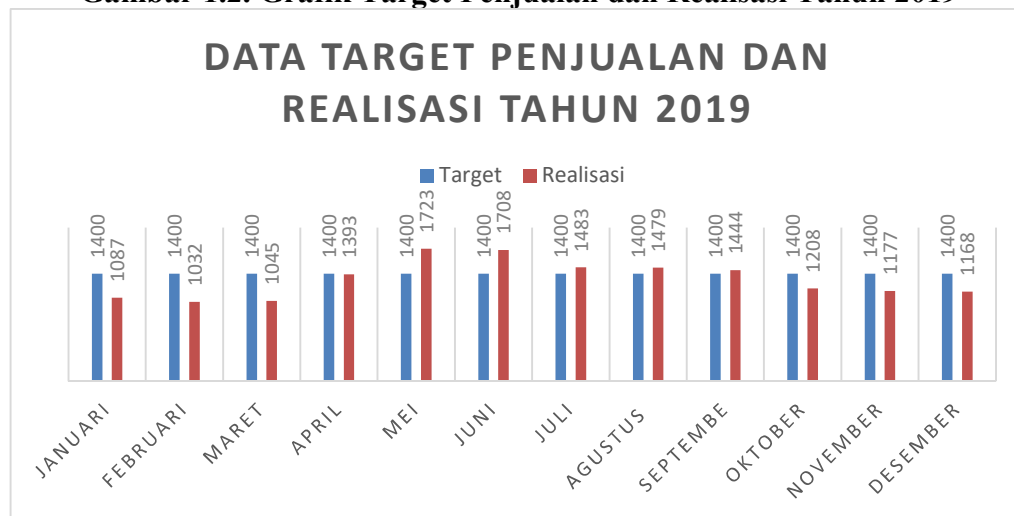
**Sumber : PT. Fajar Agung Indocemerlang**

PT. Fajar Agung Indocemerlang telah mencatatkan total realisasi penjualan sebesar 15.951.957.777 pada tahun 2019. Dapat dilihat pada grafik diatas bahwa, bulan Mei, Juni, Juli, Agustus seluruh sales marketing berhasil mencapai target penjualan yang telah ditetapkan oleh manajemen perusahaan yang berarti seluruh sales marketing mendapatkan bonus sebesar 2,5%. Hal ini juga didukung dengan adanya belanja pemerintah provinsi Lampung dalam membeli ATK dan buku dalam jumlah besar untuk memenuhi fasilitas kantor ataupun sekolah yang ada

diprovinsi Lampung. Sedangkan dibulan Januari sampai Maret, sales marketing yang tidak mencapai target sebesar 22.6%. Ditiga bulan awal tahun 2019 menjadi penjualan terendah PT. Fajar Agung Indocemerlang. Hal ini disebabkan beberapa faktor seperti persaingan dengan kompetitor lain yang semakin tinggi, adanya pasar online yang semakin menjamur, ketersediaan produk yang belum tersedia dicounter, dan varian produk yang masih belum bisa dipenuhi sesuai permintaan konsumen. Pada tiga bulan terakhir ditahun 2019, bulan Oktober, November, Desember, marketing sales yang berhasil mencapai target realisasi memiliki rata rata 16.6%. Sedangkan sales marketing yang belum berhasil mencapai target realisasi memiliki rata-rata sebesar 13,3%. Bulan Desember tepatnya, PT. Fajar Agung Indocemerlang mengalami penurunan target realisasi penjualan dari bulan sebelumnya. Target realisasi penjualan bulan November sebesar 1.177.098.810 menurun menjadi 1.168.068.366 dibulan Desember. Hal ini juga disebabkan kondisi ekonomi dunia yang berdampak juga pada negara Indonesia khususnya diprovinsi Lampung, sehingga realisasi penjualan perusahaan juga menurun.

Dapat disimpulkan bahwa Produktivitas pegawai khususnya sales di PT. Fajar Agung Indocemerlang ditahun 2019 memiliki kondisi Produktivitas yang berfluktuasi. Hal ini tentu berdampak terhadap keuntungan yang menurun pada PT. Fajar Agung Indocemerlang ditahun 2019. Disamping itu juga, kondisi Produktivitas yang berfluktuasi ini juga mengakibatkan sales merasakan kondisi ketidak amanan dalam melakukan aktivitas kerja, karena di PT. Fajar Agung Indocemerlang selalu diadakan evaluasi kerja dalam satu tahun sebanyak 4 kali evaluasi kerja dan hasil evaluasi kerja tersebut akan menentukan apakah sales tersebut masih cocok untuk dipertahankan atau tidak.

**Gambar 1.2. Grafik Target Penjualan dan Realisasi Tahun 2019**



**Sumber : PT. Fajar Agung Indocemerlang**

Berdasarkan pada Gambar 1.2 diatas menunjukkan bahwa data target penjualan pada PT. Fajar Agung Indocemerlang memiliki target penjualan yang sama serta memiliki jumlah target penjualan keseluruhan sebanyak Rp. 16.800.000.000,00, sedangkan realisasi pada target penjualan yang telah ditetapkan adalah sebesar Rp. 15.951.957.777,00. PT. Fajar Agung Indocemerlang berhasil; mencapai bahkan melampaui target penjualan tertinggi dibulan Mei dan capaian target realisasi terendah jatuh pada bulan Februari.

Research gap dalam penelitian yang peneliti dalam ini adalah ditemukan bahwa para peneliti sebelumnya masih sangat jarang menggunakan gabungan variabel Insentif dan *Job Insecurity* terhadap variabel Produktivitas dalam penelitian mereka. Berikut contoh beberapa penelitian terdahulu yang peneliti ringkas diantaranya adalah penelitian oleh Muhafi dan R. Zaiful Arief (2020) dengan judul penelitian “Pengaruh Pelatihan Kerja dan Pemberian Insentif Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Adira Dinamika Multi Finance TBK RO Bangkalan Tahun 2019. Penelitian yang dilakukan oleh R. Zaiful Arief (2020) ini menggunakan variabel Pelatihan Kerja (X1) dan Pemberian Insentif (X2) terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Y).

Lalu penelitian yang dilakukan Rahayuningsih, Sri (2019) dengan judul “Pengaruh Stress Kerja, Kepuasan Kerja, Kompensasi dan *Job Insecurity* Terhadap Turnover Intention Karyawan BTN Syariah KC Solo”. Penelitian yang dilakukan oleh Rahayuningsih, Sri (2019) ini menggunakan variabel Pengaruh Stress Kerja (X1), Kepuasan Kerja (X2), Kompensasi (X3) dan *Job Insecurity* (X4) terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Y).

Dari penelitian terdahulu yang sudah dijelaskan sebelumnya, peneliti sangat sulit menemukan referensi penelitian terdahulu yang menggunakan variabel Insentif dan *Job Insecurity* terhadap variabel Produktivitas, sehingga penelitian yang peneliti sedang lakukan ini perlu dilakukan dan dikembangkan untuk menguji pengaruh Insentif dan *Job Insecurity* terhadap Produktivitas Sales di PT. Fajar Agung Indocemerlang.

Insentif adalah kompensasi khusus yang diberikan suatu perusahaan kepada pegawainya diluar gaji utama. Insentif juga memiliki fungsi sebagai suatu dorongan bagi para pegawai agar mereka lebih giat dalam bekerja dan selalu berupaya untuk meningkatkan prestasi kerja dalam perusahaan. Pernyataan diatas sama dengan pernyataan Dhiona Ayu Nani dan Cinhia Annisa Vinahapsari (dalam Guryan, Kim dan Park, 2016) menjelaskan bahwa Insentif dapat meningkatkan pencapaian kinerja karena motivasi secara positif berkolerasi dengan kemampuan seseorang.

Menurut A.A. Anwar Prabu Mangkunegara (2016:89) Insentif adalah suatu penghargaan dalam bentuk uang yang diberikan oleh pihak pemimpin organisasi kepada karyawan atau pegawai mereka bekerja dengan motivasi yang tinggi dan berprestasi dalam mencapai tujuan organisasi. Pendapat lain juga mengungkapkan tentang Insentif dikemukakan oleh Muhafi (dalam M. Yani, 2012:145) menjelaskan bahwa Insentif adalah salah satu penghargaan yang dikaitkan dengan prestasi kerja, semakin tinggi prestasi kerja semakin tinggi pula Insentif yang diterima.



Menurut Hasibuan Malayu J.P (2013) Insentif adalah tambahan balas jasa yang diberikan kepada pegawai tertentu yang prestasinya diatas standar. Upah Insentif ini menjadi alat yang dipergunakan untuk mendongkrak semangat para pegawai dan menganut prinsip keadilan dalam pemberian Insentif.

Berdasarkan teori diatas dapat disimpulkan bahwa Insentif adalah suatu penghargaan dalam bentuk uang atau tambahan balas jasa yang diberikan kepada pegawai tertentu dari perusahaan karena prestasi kerja yang diatas rata-rata atau diatas standar.

Dampak pemberian Insentif terhadap pegawai tentunya akan menjadi motivasi bagi pegawai agar prestasi kerja pegawai dalam perusahaan akan meningkat dengan baik, optimal dan mampu mencapai target perusahaan.

Dalam pemberian Insentif di PT Fajar Agung Indocemerlang, manajemen perusahaan membuat kebijakan tentang pemberian Insentif kepada sales yang mampu mempaca target. Manajemen perusahaan akan memberikan bonus sebesar 1,5% jika mereka mampu mencapai 80% dari target penjualan. Kemudian manajemen perusahaan juga akan memberikan bonus sebesar 2% jika sales dapat mencapai 90% dari target penjualan. Sedangkan manajemen perusahaan akan memberikan bonus sebesar 2,5% jika sales dapat mencapai target penjualan 100% atau lebih. Namun pada kenyataannya, pada tahun 2019 tingkat penjualan di PT. Fajar Agung Indocemerlang berfluktuasi.

*Job Insecurity* merupakan suatu kondisi yang tidak aman, ketidak berdayaan, kebingungan yang dikarenakan keadaan dan situasi kerja yang terancam dan penuh ketidakpastian. Ada banyak *Job Insecurity* seperti, kontrak kerja yang tidak jelas, lingkungan pekerjaan yang tidak nyaman, atasan yang tidak berkompeten dll. Riana dkk (2019) (dalam Akgunduz et al. 2018) menjelaskan bahwa ketidak amanan kerja sebagai kondisi psikologis seseorang (pegawai) yang ditunjukan oleh rasa bingung atau merasa tidak aman karena kondisi lingkungan kerja yang

berubah-ubah (percieved impermanence). Persepsi tentang *Job Insecurity* yang muncul selalu diikuti oleh berbagai dampak negatif psikologis seperti depresi dan kecemasan serta sejumlah sikap ditempat kerja, seperti kepuasan kerja, motivasi, dan komitmen pegawai (Emanuel *et al.*, 2018). Sebaliknya dampak negatif non psikologis yang muncul dari *Job Insecurity* adalah adanya kecenderungan penurunan kepuasan kerja pegawai (Vujisic *et al.*, 2015), yang berakibat munculnya minat yang diwujudkan oleh pegawai untuk keluar dari organisasi I Gede Riana *et al.*, 2017 (dalam Altuntas, 2014: Applebaum, 2010), bahkan dapat memicu perilaku pegawai keluar dari organisasi (Khan dan Aleem, 2014).

Ketidakamanan kerja (*Job Insecurity*) merupakan suatu tingkat dimana para karyawan merasa pekerjaannya terancam dan tidak berdaya untuk melakukan apapun pada posisi tersebut. Perspektif global berdasarkan asumsi ketidak amanan kerja merupakan kekhawatiran mengenai hilangnya pekerjaan seseorang dimasa yang akan datang (Greenhalg dan Roserblatt, 2010).

Berdasarkan teori dan pernyataan tentang *Job Insecurity* diatas dapat disimpulkan bahwa *Job Insecurity* adalah suatu kondisi pegawai yang merasakan ketidakamanan, was-was, dan tidak berdaya dikarenakan keadaan atau kondisi lingkungan kerja yang memberikan tekanan.

Evaluasi kerja yang dilakukan 3 bulan sekali dalam satu tahun menyebabkan rasa was-was pada setiap sales yang bekerja di PT Fajar Agung Indocemerlang. Pencapaian target bulanan merupakan suatu tantangan bagi para sales yang bekerja diperusahaan tersebut. Ditahun 2019 khususnya, perusahaan menargetkan penjualan ditiap bulan sebesar 1.400.000.000 dengan total target keseluruhan sebesar 16.800.000.000 dari bulan Januari hingga Desember ditahun 2019. Namun pada kenyataannya, realisasi target ditahun 2019 berfluktuasi dengan capaian realisasi terendah dibulan Februari sebesar 1.032.718.101, sedangkan capaian realisasi tertinggi dibulan Mei sebesar 1.723.809.781. Berdasarkan perbandingan pencapaian target dan pencapaian yang terealisasi tersebut, tentu

mengakibatkan perasaan yang tidak aman, bingung dikarenakan mereka para sales belum mampu menyetabilkan target penjualan tiap bulan diperusahaan.

## **1. Perumusan Masalah**

Dari latar belakang yang telah diuraikan dan dijelaskan sebelumnya, dengan permasalahan yang ada pada PT. Fajar Agung Indocemerlang, disusunlah beberapa perumusan masalah yang akan diteliti dalam penelitian ini, diantaranya :

1. Bagaimana pengaruh Insentif terhadap Produktivitas Kerja Sales di PT. Fajar Agung Indocemerlang?
2. Bagaimana pengaruh *Job Insecurity* terhadap Produktivitas Kerja Sales di PT. Fajar Agung Indocemerlang?
3. Bagaimana pengaruh Insentif dan *Job Insecurity* terhadap Produktivitas Kerja Sales di PT. Fajar Agung Indocemerlang?

## **1.3. Ruang Lingkup Penelitian**

### **1.3.1. Ruang Lingkup Subjek**

Subjek Penelitian ini adalah Sales di PT. Fajar Agung Indocemerlang, Jalan Radin Intan, Tanjung Karang. Bandar Lampung.

### **1.3.2. Ruang Lingkup Objek**

Objek penelitian ini yaitu pengaruh Insentif dan *Job Insecurity* terhadap Produktivitas Kerja Sales di PT. Fajar Agung Indocemerlang, Jalan Radin Intan, Tanjung Karang. Bandar Lampung.

### **1.3.3. Ruang Lingkup Penelitian Tempat**

Penelitian dilakukan di PT. Fajar Agung Indocemerlang, Jalan Radin Intan, Tanjung Karang. Bandar Lampung.

### **1.3.4. Ruang Lingkup Waktu**

Waktu yang ditentukan untuk penelitian ini adalah waktu yang berdasarkan pada kebutuhan penelitian yang mulai dilaksanakan pada bulan Mei 2020 sampai selesai.

### **1.3.5. Ruang Lingkup Ilmu Penelitian**

Ruang lingkup ilmu penelitian dalam penelitian ini adalah Insentif, *Job Insecurity*, dan Produktivitas Kerja Sales.

## **1.4 Tujuan Penelitian**

Bedasarkan rumusan masalah, maka tujuan dari penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui pengaruh Insentif terhadap Produktivitas Kerja Sales di PT. Fajar Agung Indocemerlang.
2. Untuk mengetahui pengaruh *Job Insecurity* terhadap Produktivitas Kerja Sales di PT. Fajar Agung Indocemerlang.
3. Untuk mengetahui pengaruh Insentif dan *Job Insecurity* terhadap Produktivitas Kerja Sales di PT. Fajar Agung Indocemerlang.

## **1.5. Manfaat Penelitian**

### **1.5.1. Bagi Pihak Organisasi**

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat berguna untuk bahan referensi bagi organisasi ataupun perusahaan dalam mengatur Sumber Daya Manusia dan segala kebijakan organisasi/perusahaan demi kemajuan organisasi ataupun perusahaan.

### **1.5.2. Bagi Pihak Akademis**

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat berguna untuk bahan referensi dan penambahan suatu bidang ilmu dibidang ekonomi dan bisnis khususnya Manajemen Sumber Daya Manusia.

### **1.5.3. Bagi Pihak Lain**

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat berguna untuk sumber informasi, wawasan dan referensi bagi orang lain ataupun peneliti yang melakukan penelitian dalam aspek Sumber Daya Manusia.

## **1.6. Sistematika Penulisan**

### **1.6.1. BAB I PENDAHULUAN**

Bab ini menjelaskan tentang latar belakang, permasalahan yang ada, perumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian serta sistematika penulisan.

### **1.6.2. BAB II LANDASAN TOERI**

Bab ini menjelaskan tentang landasan teori yang akan membantu dalam proses analisis dalam proses penelitian, kerangka fikir dan hipotesis.

### **1.6.3. BAB III METODE PENELITIAN**

Bab ini menjelaskan tentang deskripsi variabel-variabel penelitian, penjelasan deskripsi operasional, sampel yang dipilih, jenis dan sumber data yang diambil, metode pengumpulan data serta metode analisis data apa yang akan digunakan.

### **1.6.4. BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN**

Bab ini menjelaskan hasil dan pembahasan mengenai penelitian yang diteliti oleh peneliti.

### **1.6.5. BAB V PENUTUP**

Bab ini menjelaskan tentang ringkasan dan kesimpulan dari penelitian yang telah diteliti oleh peneliti secara keseluruhan.

## **BAB II**

### **LANDASAN TEORI**

#### **2.1 Produktivitas Kerja**

Menurut Sutrisno (2016) Produktivitas Kerja merupakan hal yang sangat penting bagi para karyawan yang ada di perusahaan dengan adanya Produktivitas Kerja, diharapkan pekerjaan akan terlaksana secara efisien dan efektif sehingga ini semua akhirnya sangat diperlukan dalam pencapaian tujuan yang sudah ditetapkan.

Menurut Hasibuan (2003) Produktivitas adalah perbandingan antara output (hasil) dan input (pemasukan). Jika Produktivitas naik ini hanya dimungkinkan oleh adanya peningkatan efisiensi (waktu, bahan, tenaga) dan sistem kerja, teknik produksi dan adanya peningkatan keterampilan dari tenaga kerjanya.

Sedangkan Menurut Anoraga (2009) Produktivitas adalah menghasilkan lebih banyak, berkualitas lebih baik, dengan usaha yang sama. Dengan demikian Produktivitas tenaga kerja adalah efisiensi proses menghasilkan dari sumber daya yang dipergunakan. Sedangkan menurut Munandar (2001) Produktivitas Kerja adalah keluaran dibagi masukan.

Kesimpulan Peneliti mengenai argument para ahli tentang Produktivitas Kerja adalah sebagai perbandingan antara hasil (output) dengan masukan (input) dan jika Produktivitas meningkat maka hal itu disebabkan efisiensi baik waktu, bahan, tenaga, dan sumber daya lainnya.

##### **2.1.1 Faktor yang Mempengaruhi Produktivitas Kerja**

Menurut Anoraga (2005) faktor – faktor yang mempengaruhi Produktivitas Kerja adalah sebagai berikut :

- a. Pekerjaan yang menarik
- b. Upah yang baik

- c. Keamanan dan Perlindungan dalam pekerjaan
- d. Etos kerja dan,
- e. Lingkungan atau sarana kerja yang baik
- f. Promosi dan Perkembangan diri mereka berjalan secara baik sesuai dengan perkembangan perusahaan.
- g. Merasa terlibat dalam kegiatan organisasi
- h. Perhatian dan Simpati atas persoalan - persoalan pribadi

Kesimpulan Peneliti berdasarkan argument para ahli diatas bahwasanya banyak sekali faktor – faktor yang dapat mempengaruhi Produktivitas Kerja sehingga perusahaan perlu memperhatikan hal tersebut agar karyawan termotivasi dengan bekerja lebih giat lagi dan tentunya perusahaan dapat mengambil keuntungan untuk mencapai tujuannya.

### **2.1.2 Indikator Produktivitas Kerja**

Seperti yang dijelaskan Sutrisno (2016) Produktivitas Kerja merupakan hal yang sangat penting bagi para karyawan yang ada di perusahaan dengan adanya Produktivitas Kerja, diharapkan pekerjaan akan terlaksana secara efisien dan efektif sehingga ini semua akhirnya sangat diperlukan dalam pencapaian tujuan yang sudah ditetapkan. Adapun indikator Produktivitas Kerja adalah sebagai berikut :

- a. Kemampuan  
Mempunyai kemampuan untuk melaksanakan tugas. Kemampuan seorang karyawan sangat bergantung pada keterampilan yang dimiliki serta profesionalisme mereka dalam bekerja. Ini memberikan daya untuk menyelesaikan tugas-tugas yang diembannya kepada mereka.
- b. Meningkatkan hasil yang dicapai  
Berusaha untuk meningkatkan hasil yang dicapai. Hasil merupakan salah satu yang dapat dirasakan baik oleh yang mengerjakan maupun yang menikmati hasil pekerjaan tersebut. jadi, upaya untuk

memanfaatkan Produktivitas Kerja bagi masing-masing yang terlibat dalam suatu pekerjaan

c. Semangat kerja

Ini merupakan usaha untuk lebih baik dari hari kemarin. Indikator ini dapat dilihat dari etos kerja dan hasil yang dicapai dalam suatu hari kemudian dibandingkan dengan hari sebelumnya

d. Pengembangan diri

Senantiasa mengembangkan diri untuk meningkatkan kemampuan kerja. Pengembangan diri dapat dilakukan dengan melihat tantangan dan harapan dengan apa yang akan dihadapi. Sebab semakin kuat tantangannya, pengembangan diri mutlak dilakukan. Begitu juga harapan 14 untuk menjadi lebih baik pada gilirannya akan sangat berdampak pada keinginan karyawan untuk meningkatkan kemampuan.

e. Mutu

Selalu berusaha untuk meningkatkan mutu lebih baik dari yang telah lalu. Mutu merupakan hasil pekerjaan yang dapat menunjukkan kualitas kerja seorang pegawai. Jadi, meningkatkan mutu bertujuan untuk memberikan hasil yang baik yang pada gilirannya akan sangat berguna bagi perusahaan dan dirinya sendiri.

f. Efisiensi

Perbandingan antara hasil yang dicapai dengan keseluruhan sumber daya yang digunakan. Masukan dan keluaran merupakan aspek Produktivitas yang memberikan pengaruh yang cukup signifikan bagi karyawan.

## 2.2 Pengertian Insentif

Insentif adalah sistem pemberian balas jasa yang dikaitkan dengan kinerja, baik bersifat materil maupun bersifat non materil yang dapat memberikan motivasi atau daya pendorong bagi karyawan untuk bekerja lebih baik dan bersemangat, sehingga kinerja karyawan atau hasil kerja lebih meningkat yang pada akhirnya tujuan perusahaan dapat tercapai (Rochmatetal, 2013). Menurut Nafrizal, (2012)



Insentif merupakan rangsangan yang diberikan kepada karyawan dengan tujuan untuk mendorong karyawan dalam bertindak dan berbuat sesuatu untuk tujuan perusahaan.

Tujuan insentif adalah untuk meningkatkan motivasi kerja karyawan sehingga karyawan bergairah dalam bekerja dalam upaya pencapaian tujuan perusahaan. Insentif juga bertujuan untuk meningkatkan Produktivitas dalam melaksanakan tugasnya, karena itu pemberian insentif harus dilaksanakan tepat pada waktunya, agar dapat mendorong setiap karyawan untuk bekerja secara lebih baik dari sebelumnya (Nafrizal, 2012).

Menurut Moehariono (2012, p.259) Insentif adalah salah satu imbalan yang diberikan perusahaan kepada karyawan sebagai bentuk penghargaan atas prestasinya. Insentif dapat membuat karyawan bekerja lebih baik dalam perusahaan, dimana karyawan mendapat berbagai hadiah, komisi atau sertifikat, sementara perusahaan tidak perlu meningkatkan gaji tetap untuk menghargai kinerja karyawannya. Program insentif yang dirancang dengan baik akan sangat berguna karena akan menambah motivasi untuk meningkatkan kinerja dan mengenali faktor utama dalam motivasi.

Menurut Rivai (2009) Insentif adalah bentuk pembayaran yang dikaitkan dengan kinerja dan gainsharing, sebagai pembagian keuntungan bagi karyawan akibat peningkatan Produktivitas atau penghematan biaya.

Menurut Panggabean (2010) menyatakan pengertian Insentif adalah penghargaan dalam bentuk uang yang diberikan kepada mereka yang dapat bekerja melampaui standard yang telah ditentukan.

Sedangkan Menurut Mangkunegara (2011) menyatakan pengertian Insentif adalah suatu bentuk uang yang diberikan oleh pihak pemimpin organisasi kepada karyawan agar mereka bekerja dengan motivasi yang tinggi dan berprestasi dalam

mencapai tujuan – tujuan organisasi sebagai pengakuan prestasi kerja dan kontribusi karyawan kepada organisasi.

Kesimpulan Peneliti berdasarkan pengertian Insentif dari beberapa argument para ahli adalah bahwasanya Insentif dapat diartikan secara jelas yaitu penghargaan atau imbalan balas jasa yang diberikan perusahaan kepada karyawan atas dasar kinerja karyawan itu sendiri yang melebihi standard. Secara tidak langsung pemberian Insentif ini dapat memberikan motivasi lebih tinggi lagi kepada karyawan untuk mencapai tujuan suatu perusahaan.

### **2.2.1 Fungsi Insentif**

Fungsi utama dari Insentif yaitu untuk memberikan tanggung jawab dan dorongan kepada karyawan. Insentif menjamin bahwa karyawan akan mengarahkan usahanya untuk mencapai tujuan organisasi. Sedangkan tujuan utama pemberian Insentif adalah untuk meningkatkan Produktivitas Kerja individu maupun kelompok (Panggabean, 2002). secara lebih spesifik tujuan pemberian Insentif dapat dibedakan dua golongan yaitu :

- a. Bagi Perusahaan. Tujuan dari pelaksanaan Insentif dalam perusahaan khususnya dalam kegiatan produksi adalah untuk meningkatkan Produktivitas Kerja karyawan dengan jalan mendorong/merangsang agar karyawan :
  1. Bekerja lebih bersemangat dan cepat
  2. Bekerja lebih disiplin
  3. Bekerja lebih kreatif
- b. Bagi Karyawan Dengan adanya pemberian Insentif karyawan akan mendapat keuntungan :
  1. Standar prestasi dapat diukur secara kuantitatif.
  2. Standar prestasi diatas dapat digunakan sebagai dasar pemberian balas jasa yang dukur dalam bentuk uang.
  3. Karyawan harus lebih giat agar dapat menerima uang lebih besar.

Kesimpulan Peneliti berdasarkan fungsi Insentif dari argument ahli diatas adalah bahwasanya Insentif yang diberikan perusahaan kepada karyawannya adalah suatu hal yang penting dan wajib diberikan oleh suatu perusahaan tujuannya tidak lain agar karyawan dapat mengerahkan seluruh tenaganya untuk bekerja dan mencapai target yang ditetapkan oleh suatu perusahaan.

### **2.2.2 Sistem Pelaksanaan Pemberian Insentif**

Penentuan sistem pelaksanaan pemberian insentif dapat dibagi menjadi dua bagian yang diambil berdasarkan Produktivitas individu yang bertujuan untuk memberikan penghasilan tambahan selain gaji pokok bagi individu yang mencapai standar presentasi tertentu.

Menurut Moeheriono (2012) menyatakan dalam pengukuran kinerja berbasis kompetensi, bahwa program Insentif yang dirancang dengan baik akan sangat berguna karena dapat menambah motivasi untuk meningkatkan kinerja dan mengenali faktor utama dalam motivasi.

Ada beberapa peraturan dasar untuk menentukan sebuah sistem Insentif yang baik, yaitu:

- a. Sederhana, peraturan dari sistem Insentif haruslah ringkas, jelas dan dapat dipahami oleh seluruh karyawan.
- b. Spesifik, biarkan karyawan tahu secara spesifik/khas dan tepat apa yang diharapkan dari mereka.
- c. Dapat dicapai, kesempatan yang masuk akal dan harus di miliki oleh setiap karyawan.
- d. Dapat diukur, sebagai tujuan dari di buatnya sistem Insentif tersebut, terukur baik bagi karyawan maupun perusahaan.

### 2.2.3 Indikator Insentif

Menurut Rivai (2009) Insentif adalah bentuk pembayaran yang dikaitkan dengan kinerja dan gainsharing, sebagai pembagian keuntungan bagi karyawan akibat peningkatan Produktivitas atau penghematan biaya. Adapun indikator Insentif adalah sebagai berikut :

a. Kinerja

Sistem Insentif dengan cara ini langsung mengkaitkan besarnya Insentif dengan kinerja yang telah ditunjukkan oleh pegawai yang bersangkutan. Berarti besarnya Insentif tergantung pada banyak sedikitnya hasil yang dicapai dalam waktu kerja pegawai. Cara ini dapat diterapkan apabila hasil kerja diukur secara kuantitatif, memang dapat dikatakan bahwa dengan cara ini dapat mendorong pegawai yang kurang produktif menjadi lebih produktif dalam bekerjanya. Di samping itu juga sangat menguntungkan bagi pegawai yang dapat bekerja cepat dan berkemampuan tinggi. Sebaliknya sangat tidak favourable bagi pegawai yang bekerja lamban atau pegawai yang sudah berusia agak lanjut.

b. Lama kerja

Besarnya Insentif ditentukan atas dasar lamanya pegawai melaksanakan atau menyelesaikan suatu pekerjaan. Cara perhitungannya dapat menggunakan per jam, per hari, per minggu ataupun per bulan. Umumnya cara yang diterapkan apabila ada kesulitan dalam menerapkan cara pemberian Insentif berdasarkan kinerja. Memang ada kelemahan dan kelebihan dengan cara ini, antara lain sebagai berikut a) Kelemahan Terlihatnya adanya kelemahan cara ini sebagai berikut: 1) Mengakibatkan mengendornya semangat kerja pegawai yang sesungguhnya mampu berproduksi lebih dari rata-rata. 2) Tidak membedakan usia, pengalaman dan kemampuan pegawai. 3) Membutuhkan pengawasan yang ketat agar pegawai sungguh- sungguh bekerja. 4) Kurang mengakui adanya kinerja pegawai. b) Kelebihan Disamping kelemahan tersebut di atas, dapat dikemukakan kelebihan-kelebihan cara ini sebagai berikut: 1) Dapat mencegah hal-hal yang

tidak atau kurang diinginkan seperti: pilih kasih, diskriminasi maupun kompetisi yang kurang sehat. 2) Menjamin kepastian penerimaan Insentif secara periodik. 3) Tidak memandang rendah pegawai yang cukup lanjut usia.

c. Senioritas

Sistem Insentif ini didasarkan pada masa kerja atau senioritas pegawai yang bersangkutan dalam suatu organisasi. Dasar pemikirannya adalah pegawai senior, menunjukkan adanya kesetiaan yang tinggi dari pegawai yang bersangkutan pada organisasi dimana mereka bekerja. Semakin senior seorang pegawai semakin tinggi loyalitasnya pada organisasi. Kelemahan yang menonjol dari cara ini adalah belum tentu mereka yang senior ini memiliki kemampuan yang tinggi atau menonjol, sehingga mungkin sekali pegawai muda (Junior) yang menonjol kemampuannya akan dipimpin oleh pegawai senior, tetapi tidak menonjol kemampuannya. Mereka menjadi pimpinan bukan karena kemampuannya tetapi karena masa kerjanya. Dalam situasi demikian dapat timbul di mana para pegawai Junior yang energik dan mampu tersebut keluar dari perusahaan/instansi

d. Kebutuhan

Cara ini menunjukkan bahwa Insentif pada pegawai didasarkan pada tingkat urgensi kebutuhan hidup yang layak dari pegawai. Ini berarti Insentif yang diberikan adalah wajar apabila dapat dipergunakan untuk memenuhi sebagian kebutuhan pokok, tidak berlebihan namun tidak berkekurangan. Hal seperti ini memungkinkan pegawai untuk dapat bertahan dalam perusahaan/instansi.

e. Keadilan dan Kelayakan

a) Keadilan Dalam sistem Insentif keadilan bukanlah harus sama rata tanpa pandang bulu, tetapi harus terkait pada adanya hubungan antara pengorbanan (input) dengan (output), makin tinggi pengorbanan semakin tinggi Insentif yang diharapkan, sehingga oleh karenanya yang harus dinilai adalah pengorbanannya yang diperlukan oleh suatu

jabatan. Input dari suatu jabatan ditunjukkan oleh spesifikasi yang harus dipenuhi oleh orang yang memegang jabatan tersebut. Oleh karena itu semakin tinggi pula output yang diharapkan. Output ini ditunjukkan oleh Insentif yang diterima para pegawai yang bersangkutan, di mana di dalamnya terkandung rasa keadilan yang sangat diperhatikan sekali oleh setiap pegawai penerima Insentif tersebut. b) Kelayakan Disamping masalah keadilan dalam pemberian Insentif tersebut perlu pula diperhatikan masalah kelayakan. Layak pengertiannya membandingkan besarnya Insentif dengan perusahaan lain yang bergerak dalam bidang usaha sejenis. Apabila Insentif didalam perusahaan yang bersangkutan lebih rendah dibandingkan dengan perusahaan lain, maka perusahaan/instansi akan mendapat kendala yakni berupa menurunnya kinerja pegawai yang dapat diketahui dari berbagai bentuk akibat ketidakpuasan pegawai mengenai Insentif tersebut.

f. Evaluasi Jabatan

Evaluasi jabatan adalah suatu usaha untuk menentukan dan membandingkan nilai suatu jabatan tertentu dengan nilai jabatan-jabatan lain dalam suatu organisasi. Ini berarti pula penentuan nilai relatif atau harga dari suatu jabatan guna menyusun rangking dalam penentuan Insentif.

### 2.3 *Job Insecurity*

Menurut Smithson dan Lewis (2000) dalam sandi (2014) mengartikan *Job Insecurity* sebagai kondisi psikologis seseorang (karyawan) yang menunjukkan rasa bingung atau merasa tidak aman dikarenakan kondisi lingkungan yang berubah-ubah (*perceived impermance*).

Sedangkan menurut Nopiando (2012) *Job Insecurity* merupakan kondisi psikologis seorang karyawan yang merasa terancam atau khawatir akan kelangsungan pekerjaannya dimasa yang akan datang.

Kesimpulan Peneliti berdasarkan argument para ahli mengenai *Job Insecurity* adalah bahwasanya *Job Insecurity* adalah dimana kondisi psikologis karyawan merasa terancam dan kurangnya kenyamanan dilingkungan kerja yang disebabkan terancamnya kehilangan pekerjaan, menurunnya kesejahteraan dan tentunya menurunnya kepuasan kerja.

### **2.3.1 Indikator *Job Insecurity***

Adapun Menurut Nugraha (2010) dalam Sandi (2014) indikator *Job Insecurity* adalah sebagai berikut :

- a. Arti pekerjaan itu bagi individu  
Merupakan suatu pekerjaan yang memiliki nilai positif terhadap perkembangan karirnya sehingga pekerjaan tersebut memiliki arti penting bagi kelangsungan kerjanya.
- b. Tingkat ancaman yang kemungkinan terjadi saat ini dan mempengaruhi keseluruhan kerja individu  
Merupakan seberapa besar tingkat ancaman yang dirasakan karyawan terkait aspek-aspek pekerjaan mereka.
- c. Tingkat ancaman terhadap pekerjaan pada tahun berikutnya.  
Merupakan kemungkinan terjadinya ancaman kerja yang dapat memengaruhi keseluruhan kerja karyawan.
- d. ketidakberdayaan yang dirasakan individu  
Merupakan potensi dari setiap peristiwa yang terjadi di dalam perusahaan yang terkait dengan kepentingan-kepentingan yang dirasakan baik bagi dirinya.
- e. Tingkat ancaman yang kemungkinan akan terjadi dan mempengaruhi keseluruhan kerja individu.  
Merupakan sebesar tingkat ancaman yang dirasakan karyawan terhadap pekerjaan mereka pada tahun berikutnya.

## 2.4 Penelitian Terdahulu

**Tabel 2.1**  
**Penelitian Terdahulu**

No	Nama Peneliti dan Tahun	Judul	Hasil Penelitian
1	<b>Miftah Rohmani (2020)</b>	Pengaruh Insentif, Pelatihan, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan (Studi Kasus Pada Kantor Pusat Bank BNI Syariah)	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Berdasarkan hasil uji regresi secara parsial (Uji t), variabel Insentif berpengaruh terhadap Produktivitas Karyawan pada kantor pusat Bank BNI Syariah sebesar 0,001.</li> <li>2. Berdasarkan hasil uji regresi secara parsial (Uji t), variabel pelatihan berpengaruh terhadap Produktivitas Karyawan pada kantor pusat Bank BNI Syariah sebesar 0,000.</li> <li>3. Berdasarkan hasil uji regresi secara parsial (Uji t), variabel lingkungan kerja berpengaruh terhadap Produktivitas Karyawan pada kantor pusat Bank BNI Syariah sebesar 0,002</li> <li>4. Berdasarkan hasil uji regresi secara simultan (Uji f), variabel Insentif, pelatihan dan lingkungan kerja berpengaruh dan signifikan terhadap Produktivitas Karyawan pada kantor pusat Bank BNI Syariah sebesar 0,000.</li> </ol>
2	<b>Eva Gayatri, Ani Muttaqiyathun (2020)</b>	Pengaruh <i>Job Insecurity</i> , Beban Kerja, Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap Turnover Intention Karyawan Milenial	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. <i>Job Insecurity</i> tidak berpengaruh signifikan terhadap turnover intention karyawan.</li> <li>2. Beban kerja berpengaruh secara negative dan signifikan terhadap turnover intention karyawan.</li> <li>3. Kepuasan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap turnover intention karyawan.</li> <li>4. Komitmen organisasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap turnover intention karyawan</li> <li>5. <i>Job Insecurity</i>, beban kerja, kepuasan kerja dan komitmen organisasi secara simultan berpengaruh terhadap turnover intention</li> </ol>
3	<b>Muhafi, R.Zaiful Arief (2020)</b>	Pengaruh Pelatihan Kerja dan Pemberian Insentif Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Berdasarkan hasil uji parsial (Uji t) variabel pelatihan kerja terdapat pengaruh yang positif dan signifikan terhadap Produktivitas Kerja karyawan PT Adira Dinamika Multi Finance Tbk RO Bangkalan tahun 2019 dengan nilai t-hitung sebesar 3.335 &gt; nilai t-tabel sebesar 1.69 dengan nilai signifikansi 0.002 &lt; 0.05</li> <li>2. Berdasarkan hasil uji parsial (Uji t) variabel pemberian Insentif tidak terdapat pengaruh yang positif dan signifikan terhadap Produktivitas Kerja karyawan PT Adira Dinamika Multi Finance Tbk RO Bangkalan</li> </ol>

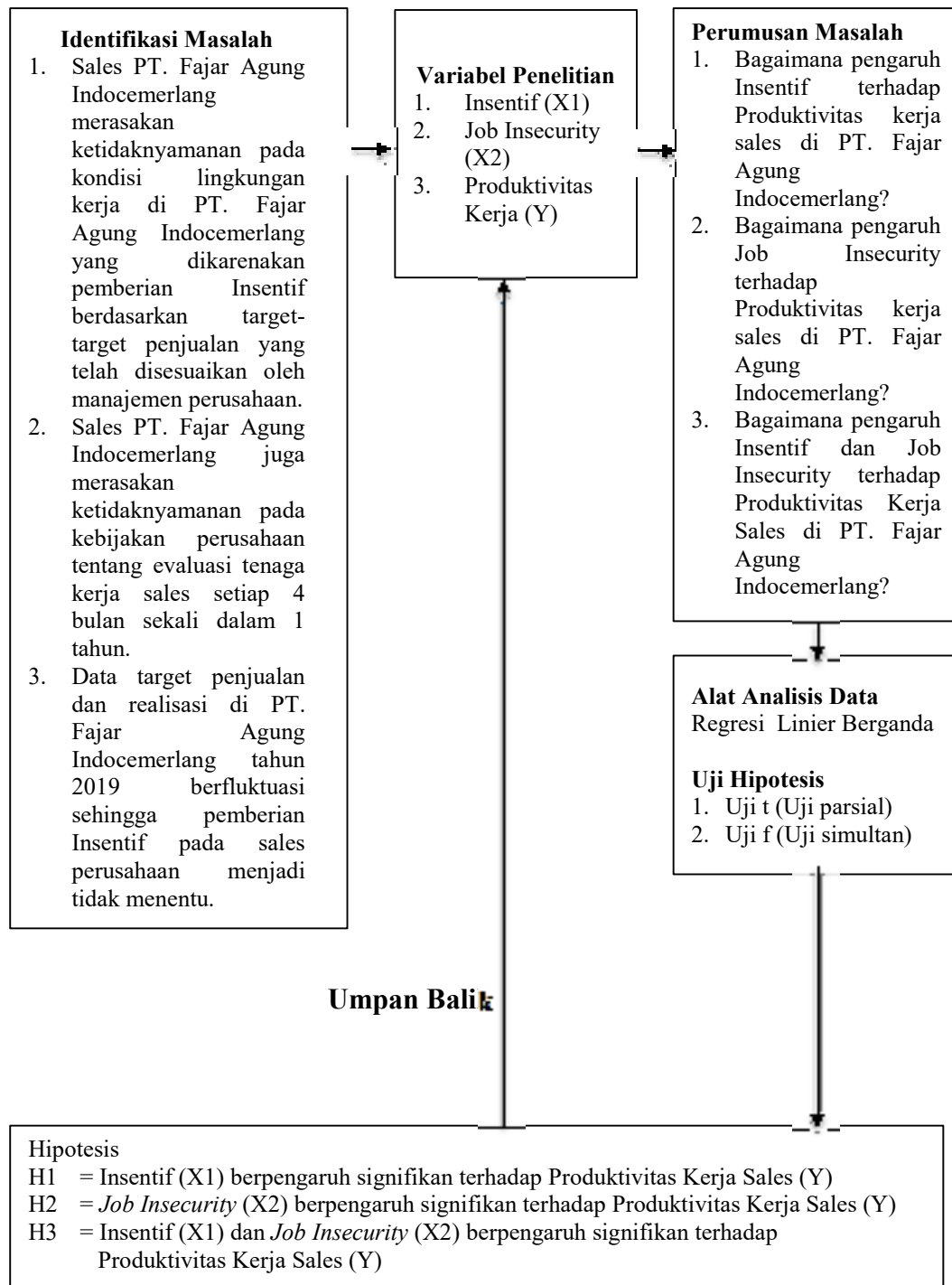


No	Nama Peneliti dan Tahun	Judul	Hasil Penelitian
			<p>tahun 2019 dengan nilai t-hitung sebesar <math>-0.159 &lt; \text{nilai } t\text{-tabel sebesar } 1.69</math> dengan nilai signifikansi <math>0.002 &lt; 0.05</math></p> <p>3. Berdasarkan hasil uji simultan (Uji f) variabel pelatihan kerja dan pemberian Insentif terdapat pengaruh yang positif dan signifikan terhadap Produktivitas Kerja karyawan PT Adira Dinamika Multi Finance Tbk RO Bangkalan tahun 2019 dengan nilai f-hitung sebesar <math>5.775 &gt; \text{nilai } f\text{-tabel sebesar } 3.33</math> dengan nilai signifikansi <math>0.008 &lt; 0.05</math></p>
4	M. Aditya Alfiansyah (2019)	Pengaruh Insentif, Jaminan Sosial dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT K33 Distribusi Cabang Tegal	<p>1. Variabel Insentif mempunyai pengaruh terhadap Produktivitas Kerja karyawan pada PT K33 Distribusi Cabang Tegal dibuktikan dengan hasil analisis regresi diperoleh nilai signifikansi sebesar <math>0.000 &lt; 0.05</math></p> <p>2. Variabel jaminan sosial mempunyai pengaruh terhadap Produktivitas Kerja karyawan pada PT K33 Distribusi Cabang Tegal dibuktikan dengan hasil analisis regresi diperoleh nilai signifikansi sebesar <math>0.000 &lt; 0.05</math></p> <p>3. Variabel disiplin kerja mempunyai pengaruh terhadap Produktivitas Kerja karyawan pada PT K33 Distribusi Cabang Tegal dibuktikan dengan hasil analisis regresi diperoleh nilai signifikansi sebesar <math>0.001 &lt; 0.05</math></p>
5	Merisa Oktaria, Rinto Alexandro (2020)	Pengaruh Insentif Terhadap Produktivitas Karyawan Dealer Honda Utama Putra Di Pangkalan BUN	<p>1.1 Terdapat pengaruh signifikan antara Insentif dan Produktivitas Karyawan dengan hasil pengujian analisis regresi linier sederhana <math>Y = 7.622 + 0.772X</math> dengan koefisien determinasi (<i>R Square</i>) sebesar 0.715 yang berarti bahwa pengaruh Insentif terhadap Produktivitas Karyawan adalah sebesar 71.5%. t hitung diperoleh <math>6.714 &gt; t \text{ tabel } 2.101</math> sehingga diputuskan bahwa Insentif memiliki pengaruh terhadap Produktivitas Karyawan Dealer Honda Utama Putra Pangkalan Bun.</p>

## 2.5 Kerangka Pemikiran

Peneliti disini bermaksud untuk melakukan penelitian dengan masalah yang terdapat di PT. Fajar Agung Indocemerlang. Dengan judul penelitian “Pengaruh Insentif dan *Job Insecurity* Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Sales pada PT Fajar Agung Indocemerlang”. Peneliti menunjukkan bahwa adanya pengaruh yang signifikan antara Insentif (X1), *Job Insecurity* (X2) dan Produktivitas Kerja karyawan Sales (Y).

Atas dasar tersebut maka pengaruh antara masing-masing variabel tersebut dapat digambarkan dalam model paradigma seperti dibawah ini :



**Gambar 2.1. Kerangka Pemikiran**

## 2.6 Hipotesis Penelitian

Sugiyono (2017:63) menyatakan bahwa hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah dinyatakan dalam bentuk kalimat pernyataan. Dikatakan sementara, karena jawaban yang diberikan baru berdasarkan teori yang relevan, belum didasarkan pada fakta-fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data atau kuesioner.

### 2.6.1 Pengaruh Insentif terhadap Produktivitas Kerja

Beberapa penelitian yang memfokuskan keterkaitan antara Insentif dengan Produktivitas Kerja adalah penelitian yang dilakukan oleh Daniel (2017) melakukan penelitian dengan judul, “Pengaruh Pemberian Upah dan Insentif terhadap Produktivitas Kerja dengan Masa Kerja sebagai Variabel Moderating pada PT. Puninar Yusen Logistics Indonesia di Jakarta.” Hasil pengujian hipotesis kedua ditemukan bukti empiris bahwa secara parsial Insentif mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Produktivitas Kerja PT. Puninar Yusen Logistics Indonesia. Arah pengaruh yang diberikan adalah positif, yang berarti pengaruhnya searah dan signifikan, berarti hipotesis kedua diterima. Menurut tinjauan hasil penelitian yang terdahulu yang dilakukan oleh Bahtiar, Tumbuan, Trang (2018) dan Irawan (2018). Pemberian Insentif pada karyawan berpengaruh secara signifikan terhadap Produktivitas Kerja karyawan. Sedangkan penelitian yang dilakukan oleh (Priscillia, Kojo, Dotulong, 2017) didapatkan hasil bahwa pemberian Insentif dan pemberian motivasi kerja secara simultan berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja karyawan. Berdasarkan hal tersebut maka hipotesis yang dapat diajukan :

**H1 = Insentif berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Kerja Sales pada PT. Fajar Agung Indocemerlang**

### 2.6.2 Pengaruh *Job Insecurity* terhadap Produktivitas Kerja

Penelitian yang dilakukan oleh Nadya Takharima (2016) dengan judul “Hubungan *Job Insecurity* dengan Produktivitas Kerja Karyawan” menghasilkan penelitian yang dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan negatif antara *Job Insecurity*

dengan Produktivitas Kerja Karyawan. Nilai korelasi yang diperoleh dalam penelitian ini sebesar -0,173 dengan  $p = 0,020$  ( $p < 0,05$ ) artinya dimana hasil uji analisis penelitian ini signifikan, dimana *Job Insecurity* yang tinggi membuat Produktivitas Kerja Karyawan akan rendah dan begitupun sebaliknya. Berdasarkan hal tersebut maka hipotesis yang dapat diajukan :

**H2 = *Job Insecurity* berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Kerja Sales pada PT. Fajar Agung Indocemerlang**

### **2.6.3 Pengaruh Insentif dan *Job Insecurity* terhadap Produktivitas Kerja**

Penelitian yang dilakukan oleh Kurniati (2019) dengan judul “Pengaruh Gaji dan Insentif Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Sumber Jaya Motor II Medan” menghasilkan penelitian yang dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh secara positif dan signifikan antara gaji dan Insentif terhadap Produktivitas Kerja. Menurut Greenhalgh & Rosenblatt (1984), *job insecurity* merupakan perasaan individual pekerja sebagai tahap pertama dalam proses kehilangan pekerjaan dalam situasi yang mengancam. Hal tersebut muncul berdasarkan persepsi dari masing-masing individu terhadap lingkungan kerjanya. Dalam penelitian yang dilakukan Nadya Takharima (2016) dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan negatif antara *job insecurity* dengan produktivitas kerja karyawan. Berdasarkan kerangka pemikiran dan paradigma penelitian diatas, maka peneliti merumuskan hipotesis sebagai berikut:

**H3 = Insentif dan *Job Insecurity* berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Kerja Sales pada PT. Fajar Agung Indocemerlang**

## **BAB III METODE PENELITIAN**

### **3.1 Jenis Penelitian**

Sugiyono (2018:2) Metode penelitian pada dasarnya merupakan cara ilmiah untuk mendapatkan data dengan tujuan dan kegunaan tertentu. Penelitian yang akan dilakukan ini adalah penelitian kuantitatif yang berarti penelitian ini memiliki tujuan untuk menjelaskan hubungan antar variabel yang akan diteliti. Variabel dalam penelitian ini terdiri dari tiga variabel yaitu variabel Insentif (X1), variabel *Job Insecurity* (X2) dan variabel Produktivitas Kerja Sales (Y). Penelitian ini menggunakan pendekatan asosiatif yang memiliki tujuan untuk mengetahui dan menjelaskan bagaimana pengaruh hubungan antar variabel yang akan diuji. Metode penelitian ini menggunakan metode kausal asosiatif yang artinya juga untuk mengetahui serta menjelaskan hubungan suatu variabel yang diuji melalui pengujian hipotesis.

### **3.2 Sumber Data**

Data yang dihasilkan peneliti merupakan hasil akhir dari proses pengolahan selama berlangsungnya penelitian. Jenis data yang digunakan dalam proses penelitian ini adalah menggunakan data primer. Menurut Anwar Sanusi (2017, p.104) Data primer adalah data yang pertama kali dicatat dan dikumpulkan oleh peneliti. Dalam hal ini data diperoleh dari Sales pada PT. Fajar Agung Indocemerlang dan jawaban kuesioner yang dibagikan kepada responden untuk variabel Insentif, *Job Insecurity* dan Produktivitas Kerja Sales.

### **3.3 Metode Pengumpulan Data**

Pengumpulan data adalah proses yang penting dalam proses penelitian. Peneliti melakukan studi lapangan untuk mengumpulkan data yang akan diproses agar menjadi sebuah informasi yang bermanfaat. Penelitian ini memperoleh data primer dengan menggunakan metode pengumpulan data kuisisioner dan wawancara dengan Manajer PT. Fajar Agung Indocemerlang.

### 3.3.1 Kuisisioner

Kuisisioner adalah metode pengumpulan data primer yang menggunakan item pertanyaan dan pernyataan dengan format tertentu. Kuisisioner memiliki keunggulan karena memuat informasi yang efektif dan efisien sesuai dengan tujuan penelitian (Abdillah dan Hartono, 2015). Kuisisioner yang digunakan oleh peneliti dalam penelitian ini menggunakan penilaian berdasarkan skala likert. Adapun bobot penilaiannya adalah sebagai berikut :

**Tabel 3.1.**  
**Interprestasi Skala Likert**

Skala	Skor
Sangat Setuju (SS)	5
Setuju (S)	4
Netral (N)	3
Tidak Setuju (TS)	2
Sangat Tidak Setuju (STS)	1

*Sumber: sugiyono, (2019)*

### 3.3.2 Wawancara

Menurut Esterberg dalam Sugiyono (2015:72) wawancara adalah pertemuan yang dilakukan oleh dua orang untuk bertukar informasi maupun suatu ide dengan cara tanya jawab, sehingga dapat dikerucutkan menjadi sebuah kesimpulan atau makna dalam topik tertentu. Teknik wawancara yang dilakukan adalah wawancara terstruktur yang dilakukan dengan Manajer PT. Fajar Agung Indocemerlang.

## 3.4 Populasi dan Sampel

### 3.4.1 Populasi

Populasi adalah wilayah yang digeneralisasikan dan terdiri dari subjek atau objek dengan kualitas ataupun karakteristik yang telah ditetapkan oleh peneliti untuk dijadikan sebagai data yang nantinya akan diproses dan dijadikan sebuah informasi yang bermanfaat. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan yang bekerja di PT. Fajar Agung Indocemerlang.

### **3.4.2 Sampel**

Menurut Morissan (2015) sampel adalah bagian dari populasi yang mewakili keseluruhan anggota populasi yang bersifat representatif.

Sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah karyawan yang bekerja di PT. Fajar Agung Indocemerlang dengan posisi sales, yang berjumlah sebanyak 35 orang.

Teknik pengambilan sampel yang dilakukan dalam penelitian ini adalah dengan cara *purposive sampling* yang artinya ketika peneliti memilih sampel yang akan digunakan, peneliti harus mempertimbangkan kriteria sampel yang dipilih.

## **3.5 Variabel Penelitian**

Menurut Sugiyono (2018, p.58) Variabel Penelitian pada dasarnya adalah segala sesuatu yang berbentuk apa saja yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari sehingga diperoleh informasi tentang hal tersebut, kemudian ditarik kesimpulannya.

### **3.5.1 Variabel Dependen**

Variabel (Y) atau Variabel Dependen (terikat) adalah variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat dari adanya variabel bebas. Variabel pada penelitian ini adalah variabel Produktivitas Kerja sales (Y).

### **3.5.2 Variabel Independen**

Variabel (X) atau Variabel Independen (bebas) adalah variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel dependen (terikat). Dalam penelitian ini yang menjadi variabel bebas adalah variable Insentif (X1) dan variabel *Job Insecurity* (X2).

### 3.6 Definisi Operasional Variabel

**Tabel 3.2.**  
**Operasional Variabel**

Variabel	Definisi Konseptual	Definisi Operasional	Indikator	Skala
<b>Insentif (X1)</b>	Insentif adalah bentuk pembayaran yang dikaitkan dengan kinerja dan gainsharing, sebagai pembagian keuntungan bagi karyawan akibat peningkatan Produktivitas atas penghematan biaya (Rivai, 2017, p.384)	Insentif adalah bentuk pembayaran sebagai balas jasa perusahaan melalui kinerja sebagai pembagian keuntungan bagi karyawan akibat peningkatan Produktivitas.	1. Kinerja 2. Lama Kerja 3. Senioritas 4. Kebutuhan 5. Keadilan dan Kelayakan Evaluasi Jabatan	Likert
<b>Job Insecurity (X2)</b>	Menurut Smithson dan Lewis (2000) dalam Sandi (2016) mengartikan <i>Job Insecurity</i> sebagai kondisi psikologis seseorang (karyawan) yang menunjukkan rasa bingung atau merasa tidak aman dikarenakan kondisi lingkungan yang berubah-ubah (percieved impermance).		1. Arti pekerjaan itu bagi individu 2. Tingkat ancaman yang kemungkinan terjadi saat ini dan mempengaruhi keseluruhan kerja individu 3. Tingkat ancaman terhadap pekerjaan pada tahun berikutnya 4. Ketidakberdayaan yang dirasakan Individu 5. Tingkat ancaman yang kemungkinan akan terjadi dan mempengaruhi keseluruhan kerja individu.	Likert
<b>Produktivitas Kerja Sales (Y)</b>	Menurut Sutrisno (2016:104) Produktivitas Kerja merupakan hal yang sangat penting bagi para karyawan yang ada di perusahaan, dengan adanya Produktivitas Kerja, diharapkan pekerjaan akan terlaksana secara efisien dan efektif sehingga ini semua akhirnya sangat diperlukan dalam pencapaian tujuan yang sudah ditetapkan.		1. Kemampuan 2. Meningkatkan Hasil yang Dicapai 3. Semangat Kerja 4. Pengembangan Diri 5. Mutu 6. Efisiensi	Likert



### 3.7 Uji Persyaratan Instrumen

#### 3.7.1 Uji Validitas

Validitas menurut Sugiyono (2016:177) menunjukkan derajat ketepatan antara data yang sesungguhnya terjadi pada objek dengan data yang dikumpulkan oleh peneliti untuk mencari validitas sebuah item, kita mengkorelasikan skor item dengan total item-item tersebut. Uji validitas adalah suatu uji yang digunakan untuk mengetahui atau mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner yang akan diisi. Kuesioner yang valid adalah kuesioner yang pernyataannya mampu memberikan sesuatu atau mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner.

Uji validitas yang dilakukan pada penelitian ini diujikan pada 35 responden. Uji validitas ini diproses dengan menggunakan bantuan software SPSS (*Statistical Program and Service Solution*) 22.

Dalam uji validitas, untuk mengetahui apakah data tersebut valid dan sah sesuai dengan syarat data yang akan diteliti, harus memperhatikan yang namanya Uji Signifikansi. Uji signifikansi adalah suatu pengujian yang bertujuan untuk mengetahui simpulan hasil penelitian yang nantinya akan menentukan apakah penelitian ini akan diterima atau tidak.

Uji signifikansi dilakukan dengan cara membandingkan nilai korelasi ( $r$  hitung) yang berasal dari variabel yang diteliti oleh peneliti yang nantinya akan dibandingkan dengan  $r$  tabel untuk *degree of freedom* ( $df$ ) =  $n-2$ .  $N$  disini dimaksud adalah jumlah sampel dengan  $\alpha = 5\%$ . Uji signifikansi ini memiliki kriteria dalam penilaiannya yaitu:

$r$  hitung  $>$   $r$  tabel artinya pernyataan tersebut valid

$r$  hitung  $<$   $r$  tabel artinya pernyataan tersebut tidak valid

### 3.7.2 Uji Reliabilitas

Reliabilitas adalah alat ukur untuk mengukur suatu kuisioner yang merupakan indikator dari variabel konstruk. Suatu kuisioner dikatakan reliable atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Suatu konstruk atau variabel dikatakan reliable jika memberikan *Cronbach's Alpha*  $> 0,60$  (Ghozali,2016).

Menurut Sugiyono (2016) uji reliabilitas merupakan uji yang digunakan untuk mengatur ketepatan suatu ukuran atau alat pengukur keandalannya. Suatu ukuran atau alat ukur yang dapat dipercaya harus memiliki reliabilitas yang tinggi. Uji reliabilitas menunjukkan kepada suatu pengertian bahwa instrumen cukup dapat dipercaya untuk dapat digunakan sebagai alat pengumpul data, karna instrumen tersebut sudah baik. Reliabilitas menunjukkan pada tingkat keandalan (dapat dipercaya) dari suatu indikator yang digunakan dalam penelitian. Uji reliabilitas dalam penelitian ini menggunakan Alpha Cronbach's.

Berdasarkan kedua teori uji reliabilitas diatas tersebut, dapat disimpulkan bahwa uji reliabilitas adalah suatu pengujian yang bertujuan untuk mengukur dan mengatur ketepatan suatu kuisioner yang diharapkan akan reliable.

## 3.8 Uji Persyaratan Analisis Data

### 3.8.1 Uji Normalitas

Uji normalitas sampel untuk menguji apakah kita menggunakan data sampel yang diambil dari sejumlah populasi terlebih dahulu perlu diuji kenormalitasan sampel tersebut dengan rujukan apakah jumlah sampel tersebut sudah representatif atau belum sehingga kesimpulan penelitian yang diambil dari sejumlah sampel bias dipertanggung jawabkan. Uji normalitas digunakan untuk mengetahui apakah data yang diperoleh dari sampel yang berasal dari populasi berdistribusi normal atau sebaliknya. Uji normalitas sampel dalam penelitian ini adalah menggunakan uji Non parametric one sample Kolmogorov Smirnov (KS)

Kriteria pengujian dilakukan dengan cara:

1.  $H_0$  : Data berasal dari populasi berdistribusi normal  
 $H_a$  : Data dari populasi yang berdistribusi tidak normal
2. Apabila  $(Sig) > 0,05$  maka  $H_0$  diterima (Normal)  
 Apabila  $(Sig) < 0,05$  maka  $H_a$  ditolak (Tidak Normal)
3. Pengujian normalitas sampel dilakukan melalui program SpSS (statistical Program and Service Solution seri 20)

### 3.8.2 Uji Multikolinieritas

Menurut Ghozali (2018, p. 105) tujuan uji multikolinieritas adalah untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antara variabel bebas.

Multikolinieritas dapat dilihat dari (1) nilai *tolerance* dan lawannya (2) *Variance Inflation Factor* (VIF). *Tolerance* mengukur variabilitas variabel independen yang terplih yang tidak dijelaskan oleh variabel independen lainnya. Jadi nilai *tolerance* yang rendah sama dengan nilai VIF yang tinggi (karena  $VIF = 1/tolerance$ ). Nilai *Cutoff* yang umum dipakai untuk menunjukkan adanya multikolinieritas adalah  $Tolerance < 0,10$ . Setiap peneliti harus menentukan tingkat kolonieritas yang masih dapat ditolerir (Ghozali, 2016).

Berdasarkan kedua teori diatas dapat disimpulkan bahwa uji multikolinieritas adalah suatu uji yang akan menunjukkan apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antara variabel bebas dengan nilai *tolerance*  $< 0,10$ .

### 3.8.3 Uji Heteroskedastisitas

Uji Heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut Homoskedastisitas dan jika berbeda disebut Heteroskedastisitas. Model regresi yang baik adalah yang Homoskedastisitas atau tidak terjadi

Heteroskedastisitas (Ghozali, 2016).

Dalam penelitian ini, cara untuk mendeteksi ada atau tidaknya heteroskedastisitas adalah dengan melihat Grafik Plot antara nilai prediksi variabel terikat (dependen) dengan residualnya. Deteksi ada tidaknya heteroskedastisitas dapat dilakukan dengan melihat ada tidaknya pola tertentu.

### 3.9 Metode Analisis Data

#### 3.9.1 Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda digunakan oleh peneliti, bila peneliti meramalkan bagaimana keadaan (naik turunnya) variabel dependen (kriterium), bila dua atau lebih variabel independen sebagai faktor prediktor dimanipulasi (dinaik turunkan nilainya). Jadi analisis regresi berganda akan dilakukan bila jumlah variabel independennya minimal 2 (Sugiyono, 2017:275).

Adapun persamaan regresi linier berganda menurut Sugiyono (2017:275) dapat dirumuskan sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e_t$$

Keterangan :

Y = Variabel *dependen* (Produktivitas Kerja) a = Konstanta (nilai Y apabila X = 0)

b = Koefisien regresi (nilai peningkatan ataupun penurunan) X1 = Variabel *independen* (Insentif)

X2 = Variabel *independen* (Job Insecurity)

### 3.10 Pengujian Hipotesis

#### 3.10.1 Uji Parsial (Uji T)

Ghozali (2018:152) mengatakan bahwa uji t digunakan untuk mengetahui masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen. Jika  $f_{hitung} > f_{tabel}$  atau nilai signifikansi uji t  $< 0,05$  maka disimpulkan bahwa secara individual variabel independen berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen. Menurut

Priyastama (2017:88) uji t digunakan untuk menguji pengaruh variabel independen secara parsial terhadap variabel dependen, serta dapat menentukan uji hipotesis masing-masing variabel.

Dari penjelasan kedua teori uji t diatas dapat disimpulkan bahwa uji parsial (uji t) adalah suatu pengujian yang tujuannya untuk mengetahui dan menguji pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen secara parsial dengan syarat  $f$  hitung  $> f$  tabel atau nilai signifikansi uji  $t < 0,05$ .

Menurut Ghozali (2018:152) langkah untuk uji t adalah sebagai berikut:

1. Menetapkan hipotesis yang akan diuji, yaitu:
  - a.  $H_0$ : Artinya variabel bebas tidak berpengaruh signifikan secara parsial terhadap variabel terikat
  - b.  $H_1$ : Artinya variabel bebas berpengaruh signifikan secara parsial terhadap variabel terikat.
2. Menentukan tingkat signifikansi  $\alpha$  sebesar 0,05
3. Menentukan daerah keputusan:
  - a. Apabila  $t_{sig} < 0,05$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima, artinya secara parsial variabel Insentif (X1) dan variabel *Job Insecurity* (X2) berpengaruh terhadap variabel Produktivitas Kerja Sales (Y).
  - b. Apabila  $t_{sig} > 0,05$  maka  $H_0$  diterima dan  $H_1$  ditolak, artinya secara parsial variabel Insentif (X1) dan variabel *Job Insecurity* (X2) tidak berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja (Y).

### 3.10.2 Uji Simultan (Uji F)

Menurut Ghozali (2016:96) Uji f disini bertujuan untuk mengetahui apakah variabel bebas (independen) secara bersama-sama berpengaruh terhadap variabel terikat (dependen). Uji f dilakukan untuk melihat pengaruh variabel independen (bebas) secara bersama-sama berpengaruh terhadap variabel dependen (terikat) (Ferdinand, 2013:142).

Berdasarkan kedua teori uji simultan (uji f) diatas dapat disimpulkan bahwa uji f adalah suatu pengujian untuk mengetahui bagaimana pengaruh variabel independen (bebas) terhadap variabel terikat (dependen).

Prosedur yang dapat digunakan adalah sebagai berikut:

1. Dalam penelitian ini digunakan tingkat signifikansi 0,05 dengan derajat bebas  $(n-k)$ , dimana  $n$  : jumlah pengamatan dan  $k$  : jumlah variabel.
2. Kriteria keputusan
  - a. Uji kecocokan model ditolak jika  $f \text{ hitung} > 0,05$
  - b. Uji kecocokan model diterima jika  $f \text{ hitung} < 0,05$

## BAB IV ANALISIS DAN PEMBAHASAN

### 4.1 Deskripsi Data

Deskripsi data yang merupakan gambaran yang akan digunakan untuk proses selanjutnya yaitu menguji hipotesis. Hal ini dilakukan untuk mendeskripsikan atau menggambarkan kondisi responden yang menjadi objek dalam penelitian ini dilihat dari karakteristik responden antara lain jenis kelamin, usia dan pendidikan terakhir.

#### 4.1.1 Deskripsi Karakteristik Responden

Penelitian ini akan meneliti tentang Pengaruh Insentif dan *Job Insecurity* Terhadap Produktivitas Kerja Sales di PT. Fajar Agung Indocemerlang. Dalam melakukan penelitian ini, peneliti menyebarkan angket kepada Sales PT. Fajar Agung Indocemerlang sebanyak 35 responden. Karakter responden ditunjukkan oada beberapa tabel berikut ini.

##### 1. Jenis Kelamin Responden

**Tabel 4.1.**  
**Pengelompokan Responden Berdasarkan Jenis Kelamin**

Jenis Kelamin	Frequency (Orang)	Percent (%)	Valid Percent (%)	Cumulative Percent (%)
Laki-Laki	21	60,0	60,0	60,0
Perempuan	14	40,0	40,0	100,0
Total	35	100,0	100,0	

*Sumber data diolah SPSS 2020*

Dari pengelolaan data jenis kelamin menggunakan software SPSS 22, menunjukkan 35 responden sebagian berjenis kelamin laki-laki dengan persentasi 60 % atau sebanyak 21 orang. Sedangkan untuk jenis kelamin perempuan memiliki persentasi sebesar 40 % atau sebanyak 14 orang.

## 2. Umur Responden

**Tabel 4.2.**  
**Pengelompokan Responden Berdasarkan Umur**

Umur (Tahun)	Frequency (Orang)	Percent (%)	Valid Percent (%)	Cumulative Percent (%)
21	1	2,9	2,9	2,9
22	5	14,3	14,3	17,1
23	6	17,1	17,1	34,3
24	7	20,0	20,0	54,3
25	5	14,3	14,3	68,6
26	6	17,1	17,1	85,7
27	3	8,6	8,6	94,3
30	2	5,7	5,7	100,0
Total	35	100,0	100,0	

*Sumber data diolah SPSS 2020*

Tabel diatas adalah tabel frekuensi pengelompokan sales PT. Fajar Agung Indocemerlang berdasarkan umur. Sesuai dengan olah data SPSS 22, didapati sales yang berumur 21 tahun hanya berjumlah 1 orang dengan persentase sebesar 2,9 %. Lalu sales yang berumur 22 tahun memiliki frekuensi sebanyak 5 orang dengan persentase sebesar 14,3 %. Sales yang berumur 23 tahun memiliki frekuensi sebanyak 6 orang dengan persentase 17,1 %. Lalu sales yang berumur 24 tahun memiliki rasio persentasi sebesar 20,0 % dengan total 7 orang. Sales yang berumur 25 tahun berjumlah 5 orang dengan persentase 14,3 %. Dilanjutkan dengan sales yang berumur 26 tahun dengan total sebanyak 6 orang, persentase sebesar 17,1 %. Sales yang berumur 27 tahun didapati sebanyak 3 orang dengan persentasi sebesar 8,6 %, dan umur 30 tahun diperoleh sebanyak 2 orang dengan persentasi sebesar 5,7 %.



### 3. Pendidikan Terakhir Responden

**Tabel 4.3.**  
**Pengelompokan Responden Berdasarkan Pendidikan**

Pendidikan	Frequency (Orang)	Percent (%)	Valid Percent (%)	Cumulative Percent (%)
D3	14	40,0	40,0	40,0
SMA	21	60,0	60,0	100,0
Total	35	100,0	100,0	

*Sumber data diolah SPSS 2020*

Tabel diatas adalah tabel frekuensi pengelompokan sales PT. Fajar Agung Indocemerlang berdasarkan pendidikan Sesuai dengan olah data SPSS 22. Tingkat pendidikan sales yang bekerja di PT. Fajar Agung Indocemerlang adalah tingkat SMA dan Ahli Madya (D3). Persentase sales yang memiliki pendidikan Ahli Madya (D3) adalah sebanyak 14 orang dengan persentase 40,0 %. Sedangkan sales yang mengenyam pendidikan SMA adalah sebanyak 21 orang dengan persentase 60,0 %.

### 4. Masa Bekerja Responden

**Tabel 4.4.**  
**Pengelompokan Responden Berdasarkan Masa Bekerja**

Masa Kerja	Frequency (Orang)	Percent (%)	Valid Percent (%)	Cumulative Percent (%)
3 Bulan	3	8,6	8,6	8,6
1-2 Tahun	11	31,4	31,4	40,0
3-4 Tahun	7	20,0	20,0	60,0
3 Tahun	8	22,9	22,9	82,9
4 Tahun	6	17,1	17,1	100,0
Total	35	100,0	100,0	

*Sumber data diolah SPSS 2020*

Tabel diatas adalah tabel frekuensi pengelompokan sales PT. Fajar Agung Indocemerlang berdasarkan masa kerja Sesuai dengan olah data SPSS 22. Sales yang memiliki masa kerja 1-2 tahun adalah sebanyak 11 orang dengan persentase 31,4 %. Lalu sales yang bekerja dengan masa

kerja 3-4 tahun sebanyak 7 orang dengan persentase 20,0 %. Sales yang memiliki masa kerja selama 3 tahun adalah sebanyak 8 orang dengan persentase 22,9 %, sedangkan untuk masa kerja 4 tahun, salesnya berjumlah 6 orang dengan persentase sebesar 17,1 %.

#### 4.1.2 Deskripsi Jawaban Responden

**Tabel 4.5.**  
**Hasil Jawaban Responden Variabel Insentif (X1)**

No	Pernyataan	STS		TS		N		S		SS		Total	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	Perusahaan memberi bonus jika saya mampu mencapai kinerja yang diharapkan.							12	34.3	23	63.9	35	100
2	Perusahaan memberikan insentif yang berbeda sesuai dengan masa atau lama kerja.					1	2.9	14	40.0	20	57.1	35	100
3	Perusahaan telah memberikan insentif sesuai dengan pengalaman kerja.					2	5.7	17	48.6	16	45.7	35	100
4	Perusahaan telah memberikan insentif sesuai dengan kebutuhan sales.					3	8.6	16	45.7	16	45.7	35	100
5	Perusahaan telah memberikan insentif secara adil.					1	2.9	14	38.9	20	55.6	35	100
6	Perusahaan sering melakukan evaluasi pekerjaan para sales							19	54.3	16	45.7	35	100

*Sumber: Data diolah dengan SPSS 2020*

Tabel diatas menjelaskan hasil dari perolehan kuisisioner tentang variabel Insentif (X1) yang menggunakan skala likert dan disebar pada sales PT. Fajar Agung Indocemerlang. Pernyataan 1 menghasilkan persentase tertinggi sebesar 63,9 % dengan total frekuensi sebanyak 23 jawaban sangat setuju (SS). Pernyataan 2 menghasilkan persentase tertinggi sebesar 57,1 % dengan total frekuensi 20 jawaban sangat setuju (SS). Pada pernyataan 3, menghasilkan persentase tertinggi sebesar 48,6 % dengan perolehan frekuensi sebanyak 17 jawaban setuju (S). Pernyataan 4 memberikan hasil persentase tertinggi sebesar 45,7 % dengan perolehan frekuensi sebanyak 16 jawaban setuju (S) dan sangat setuju (SS). Pernyataan 5 menghasilkan persentase tertinggi sebesar 55,6 % dengan frekuensi sebanyak 20 jawaban sangat setuju (SS). Dan pernyataan 6 menghasilkan persentase tertinggi sebesar 54,3 % dengan frekuensi 19 jawaban setuju (S).

**Tabel 4.6.**  
**Hasil Jawaban Responden Variabel *Job Insecurity* (X2)**

No	Pernyataan	STS		TS		N		S		SS		Total	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	Pekerjaan sangat penting bagi saya.							9	25.7	26	74.3	35	100
2	Perusahaan membebankan pencapaian target kepada sales.			1	2.9	2	5.7	13	37.1	19	54.3	35	100
3	Perusahaan menetapkan target penjualan kepada sales setiap tahunnya.					2	5.7	17	49.6	16	45.7	35	100
4	Perusahaan sama sekali tidak akan memberikan insentif kepada sales yang tidak bisa mencapai target yang ditentukan.			5	14.3	7	20.0	18	51.4	5	14.3	35	100
5	Perusahaan memberikan surat peringatan kepada sales yang tidak memenuhi target pada tahun sebelumnya.			1	2.9	14	40.0	12	34.4	8	22.9	35	100

Sumber: Data diolah dengan SPSS 2020

Tabel diatas menjelaskan hasil dari perolehan kuisisioner tentang variabel *Job Insecurity* (X2) yang menggunakan skala likert dan disebar pada sales PT. Fajar Agung Indocemerlang. Pernyataan 1 menghasilkan persentase tertinggi sebesar 74,3 % dengan total frekuensi sebanyak 26 jawaban sangat setuju (SS). Pernyataan 2 menghasilkan persentase tertinggi sebesar 54,3 % dengan total frekuensi 19 jawaban sangat setuju (SS). Pada pernyataan 3, menghasilkan persentase tertinggi sebesar 49,6 % dengan perolehan frekuensi sebanyak 17 jawaban setuju (S). Pada pernyataan 4 memberikan hasil persentase tertinggi sebesar 51,4 % dengan perolehan frekuensi sebanyak 18 jawaban setuju (S) dan sangat setuju (SS). Pernyataan 5 menghasilkan persentase tertinggi sebesar 40,0 % dengan frekuensi sebanyak 40 jawaban netral (N).

**Tabel 4.7.**  
**Hasil Jawaban Responden Variabel Produktivitas Kerja (Y)**

No	Pernyataan	STS		TS		N		S		SS		Total	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	Perusahaan melakukan evaluasi mengenai kemampuan sales selama kurun waktu 3 bulan 1x							13	37.1	22	62.9	35	100
2	Perusahaan memberikan kenaikan grade / tingkatan kepada sales yang memiliki prestasi baik.							11	31.4	24	68.6	35	100
3	Perusahaan memberikan reward setiap tahunnya kepada sales apabila mencapai target yang ditetapkan oleh perusahaan.							10	28.6	25	71.4	35	100
4	Perusahaan memberikan pelatihan atau training kepada sales setiap tahunnya.					2	5.7	16	45.7	17	48.6	35	100
5	Perusahaan telah menetapkan					2	5.7	9	25.7	24	68.6	35	100

	standar kerja pada sales terutama dalam hal melayani konsumen.												
6	Perusahaan selalu berupaya untuk meningkatkan produktivitas kerja sales				2	5.7	9	25.7	24	68.6	35	100	

Sumber: Data diolah dengan SPSS 2020

Tabel diatas menjelaskan hasil dari perolehan kuisisioner tentang variabel Produktivitas (Y) yang menggunakan skala likert dan disebar pada sales PT. Fajar Agung Indocemerlang. Pernyataan 1 menghasilkan persentase tertinggi sebesar 62,9 % dengan total frekuensi sebanyak 22 jawaban sangat setuju (SS). Pernyataan 2 menghasilkan persentase tertinggi sebesar 68,6 % dengan total frekuensi 24 jawaban sangat setuju (SS). Pada pernyataan 3, menghasilkan persentase tertinggi sebesar 71,4 % dengan perolehan frekuensi sebanyak 25 jawaban sangat setuju (SS). Pernyataan 4 memberikan hasil persentase tertinggi sebesar 48,6 % dengan perolehan frekuensi sebanyak 17 jawaban setuju (S) dan sangat setuju (SS). Pernyataan 5 dan 6 menghasilkan persentase tertinggi sebesar 68,6 % dengan frekuensi sebanyak 24 jawaban sangat setuju (SS).

## 4.2 Hasil Uji Persyaratan Instrumen

### 4.2.1 Hasil Uji Validitas

Menurut (Ghozali, 2016) Uji validitas digunakan untuk mengukur sah, atau valid tidaknya suatu kuesioner. Kuisisioner yang sudah disebar tentu harus diukur kevalidannya. Kuisisioner dikatakan valid jika kuisisioner tersebut mampu mengungkapkan sesuatu yang diukur oleh kuisisioner tersebut. Jadi uji validitas adalah uji yang mengukur apakah pernyataan dalam kuisisioner yang sudah dibuat dengan benar dapat menjadi tolak ukur yang hendak kita ukur. Uji signifikansi dilakukan dengan membandingkan antara nilai korelasi atau  $r$  hitung dari variabel penelitian dengan nilai  $r$  tabel untuk *degree of freedom* ( $df$ ) =  $n-2$ , dalam hal ini  $n$

adalah jumlah sampel dengan  $\alpha = 5 \%$ , Kriteria untuk penilaian uji validitas sebagai berikut:

$r$  hitung  $>$   $r$  tabel maka pernyataan tersebut valid.

$r$  hitung  $<$   $r$  tabel maka pernyataan tersebut tidak valid.

Uji validitas ini dilakukan dengan menggunakan alat bantu SPSS. Ketika  $r$  hitung sudah diperoleh,  $r$  hitung itu akan dibandingkan dengan  $r$  tabel dengan tingkat  $\alpha = 5 \%$  dengan  $df = n - 2$  ( $35 - 2 = 33$ ) dan diperoleh  $r$  tabel sebesar 0,3338.

Kuisisioner ini disebar kepada 35 responden sales yang bekerja di PT. Fajar Agung Indocemerlang yang terdiri dari 17 pernyataan dari 3 variabel penelitian. Variabel tersebut adalah variabel Insentif (X1), *Job Insecurity* (X2) dan Produktivitas Kerja (Y). Variabel Insentif (X1) terdiri dari 6 butir pernyataan, variabel *Job Insecurity* (X2) terdiri dari 5 butir pernyataan dan variabel Produktivitas Kerja (Y) terdiri dari 6 pernyataan. Berikut dibawah ini adalah hasil uji validitas dari setiap item pernyataan.

#### 1. Uji Validitas Insentif (X1)

**Tabel 4.8.**  
**Hasil Uji Validitas Insentif (X1)**

Pernyataan	Nilai r Tabel	Nilai r Hitung	Keterangan
Butir 1	0,3338	0,553	Valid
Butir 2	0,3338	0,610	Valid
Butir 3	0,3338	0,692	Valid
Butir 4	0,3338	0,646	Valid
Butir 5	0,3338	0,771	Valid
Butir 6	0,3338	0,802	Valid

*Sumber: Data diolah dengan SPSS 2020*

Tabel 4.8 diatas menunjukkan bahwa kuisisioner dari variabel Insentif (X1) mendapatkan hasil yang valid pada semua item pernyataan

berdasarkan dengan dasar keputusan  $r$  hitung yang lebih besar dari  $r$  tabel sebesar 0,3338.

## 2. Uji Validitas *Job Insecurity* (X2)

**Tabel 4.9.**  
**Hasil Uji Validitas *Job Insecurity* (X2)**

Pernyataan	Nilai $r$ Tabel	Nilai $r$ Hitung	Keterangan
Butir 1	0,3338	0,334	Valid
Butir 2	0,3338	0,501	Valid
Butir 3	0,3338	0,687	Valid
Butir 4	0,3338	0,540	Valid
Butir 5	0,3338	0,668	Valid

*Sumber: Data diolah dengan SPSS 2020*

Tabel 4.9 diatas menunjukkan bahwa kuisisioner dari variabel *Job Insecurity* (X2) mendapatkan hasil yang valid pada semua item pernyataan berdasarkan dengan dasar keputusan  $r$  hitung yang lebih besar dari  $r$  tabel sebesar 0,3338.

## 3. Uji Validitas Produktivitas Kerja (Y)

**Tabel 4.10.**  
**Hasil Uji Validitas Produktivitas Kerja (Y)**

Pernyataan	Nilai $r$ Tabel	Nilai $r$ Hitung	Keterangan
Butir 1	0,3338	0,594	Valid
Butir 2	0,3338	0,803	Valid
Butir 3	0,3338	0,838	Valid
Butir 4	0,3338	0,661	Valid
Butir 5	0,3338	0,771	Valid
Butir 6	0,3338	0,676	Valid

*Sumber: Data diolah dengan SPSS 2020*

Tabel 4.10 diatas menunjukkan bahwa kuisisioner dari variabel Produktivitas Kerja (Y) mendapatkan hasil yang valid pada semua item pernyataan berdasarkan dengan dasar keputusan  $r$  hitung yang lebih besar dari  $r$  tabel sebesar 0,3338.

#### 4.2.2 Hasil Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas adalah uji yang mengukur apakah suatu kuisioner yang disebar kepada responden memiliki sifat reliable atau handal jika jawaban dari responden terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Dalam bukunya (V. Wiratna Sujarweni. 2014. SPSS Untuk Penelitian. Yogyakarta: Pustaka Baru Press. Hal – 193) menjelaskan bahwa uji reliabilitas dapat dilakukan secara bersama-sama terhadap seluruh butir atau item pernyataan dalam angket (kuisioner) penelitian. Adapun dasar pengambilan keputusan dalam uji reliabilitas adalah sebagai berikut :

1. Jika nilai Cronbach's Alpha  $> 0,60$  maka kuisioner atau angket dinyatakan reliable atau konsisten.
2. Sementara, jika nilai Cronbach's Alpha  $< 0,60$  maka kuisioner atau angket dinyatakan tidak reliabel atau tidak konsisten.

**Tabel 4.11.**  
**Hasil Uji Reliabilitas**

Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
Insentif (X1)	0,769	Reliable
Job Insecurity (X2)	0,699	Reliable
Produktivitas Kerja (Y)	0,78	Reliable

Sumber: Data diolah dengan SPSS 2020

Tabel diatas menunjukkan hasil uji reliabilitas pada ketiga kuisioner variabel penelitian yang diuji, yaitu variabel Insentif (X1), *Job Insecurity* (X2) dan Produktivitas Kerja (Y). Didapati nilai Cronbach's Alpha berada diatas nilai standar uji reliabilitas yaitu diatas 0,60, sehingga dikatakan bahwa semua kuisioner yang terdiri dari 3 variabel ini adalah bersifat reliabel.



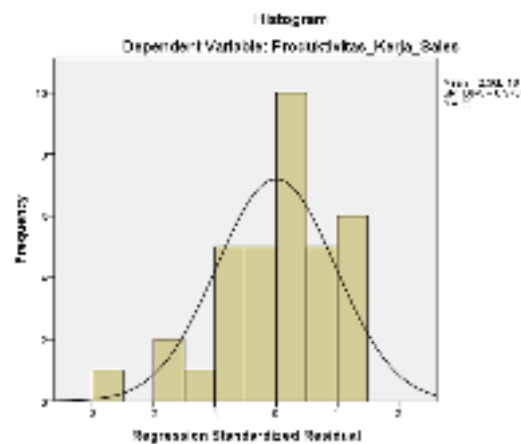
### 4.3 Hasil Uji Persyaratan Analisis Data

#### 4.3.1 Hasil Uji Normalitas

Uji normalitas memiliki tujuan untuk menguji apakah model regresi, variabel pengganggu ataupun residual yang digunakan memiliki data yang berdistribusi normal. Untuk melihat data yang digunakan terdistribusi normal atau tidak, bisa dilihat melalui grafik histogram dan scatter plot yang membandingkan antara data observasi dengan distribusi normal. Ketika data berdistribusi normal, grafik histogram akan membentuk garis lurus diagonal, dan plotting data residual akan dibandingkan dengan garis diagonal. Jika distribusi data residual normal, maka garis-garis yang menggambarkan data sesungguhnya akan mengikuti garis diagonalnya.

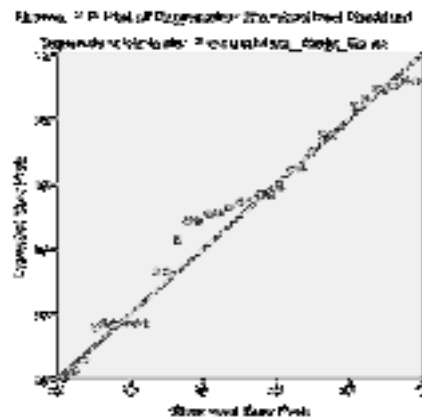
Dibawah ini dapat dilihat grafik histogram uji normalitas data residual dan scatter plot bahwa data membentuk kurva lonceng, dan dengan demikian dapat dinyatakan data yang digunakan adalah berdistribusi normal. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa model regresi pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat telah memenuhi persyaratan normalitas data.

**Gambar 4.1. Grafik Histogram Uji Normalitas**



*Sumber data diolah SPSS 2020*

**Gambar 4.2. Grafik Normal P-P Plot of Regression Uji Normalitas**



*Sumber data diolah SPSS 2020*

Grafik histogram diatas menghasilkan residual data yang berdistribusi normal karena grafik tersebut berbentuk lonceng. Demikian juga dengan grafik normal p=p *plot of regression standardized residual* yang menunjukkan bahwa plot data menyebar disekitar dan mengikuti garis diagonalnya, dan dapat disimpulkan bahwa model regresi memenuhi asumsi normalitas.

**Tabel 4.12.**  
**Hasil Uji Normalitas Kolmogorov-Smirnov**  
**One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		Unstandardized Residual
N		35
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	,0000000
	Std. Deviation	1,90232214
Most Extreme Differences	Absolute	,142
	Positive	,093
	Negative	-,142
Kolmogorov-Smirnov Z		,839
Asymp. Sig. (2-tailed)		,482

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

*Sumber data diolah SPSS 2020*

Tabel diatas adalah hasil output pengolahan data uji normalitas dengan menggunakan rumus Kolmogorov-Smirnov test. Diperoleh hasil nilai Asymp. Sig.(2-tailed) sebesar 0,482 atau lebih besar dari 0,05. Sehingga dapat disimpulkan bahwa data yang diuji telah berdistribusi normal.

### 4.3.2 Hasil Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas memiliki tujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel independen. Model regresi yang baik harus memiliki kondisi tidak terjadinya korelasi diantara variabel independen.

Dasar pengambilan keputusan dalam uji multikolinieritas (Tolerance dan VIF) adalah sebagai berikut:

Pedoman keputusan berdasarkan Nilai Tolerance dan VIF

1. Jika nilai tolerance lebih besar dari 0,10 maka artinya tidak terjadi multikolinieritas dalam model regresi.
2. Jika nilai tolerance lebih kecil dari 0,10 maka terjadi multikolinieritas dalam model regresi.
3. Jika nilai VIF < 10,00 maka artinya tidak terjadi multikolinieritas dalam model regresi.
4. Jika nilai VIF > 10,00 maka artinya terjadi multikolinieritas dalam model regresi.

**Tabel 4.13.**  
**Hasil Uji Multikolinieritas**  
**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
(Constant)	17,051	4,320		3,947	,000		
1 Insentif	,703	,176	,688	3,998	,000	,702	1,424
Job_Insecurity	-,403	,202	-,344	-1,996	,054	,702	1,424

a. Dependent Variable: Produktivitas\_Kerja\_Sales

Sumber data diolah SPSS 2020

Tabel diatas menjelaskan hasil uji multikolinieritas yang menghasilkan nilai tolerance variabel Insentif (X1) dan variabel *Job Insecurity* (X2) sebesar 0,702. Kedua variabel dalam penelitian ini menunjukkan nilai tolerance > 0,10. Sedangkan VIF (Variance Inflation Factor) menghasilkan nilai variabel Insentif (X1) dan variabel (X2) sebesar 1,424. Dengan demikian diperoleh nilai VIF < 10,00. Maka berdasarkan dasar pengambilan keputusan dalam uji multikolinieritas

dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi gejala multikolinieritas dalam model regresi ini.

### 4.3.3 Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas memiliki tujuan untuk menguji apakah model regresi ini terjadi ketidaksamaan varianve dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Model regresi yang baik adalah tidak terjadi heteroskedastisitas.

Dasar pengambilan keputusan dalam uji heteroskedastisitas dengan menggunakan uji glejser adalah sebagai berikut:

1. Jika nilai signifikansi (Sig.) lebih besar dari 0,05, maka kesimpulannya adalah tidak terjadi gejala heteroskedastisitas dalam model regresi.
2. Jika nilai signifikansi (Sig.) lebih kecil dari 0,05, maka kesimpulannya adalah terjadi gejala heteroskedastisitas dalam model regresi.

**Tabel 4.14.**  
**Hasil Uji Heteroskedastisitas**  
**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	-,185	2,711		-,068	,946
1 Insentif	,041	,110	,078	,370	,714
Job Insecurity	,026	,127	,042	,202	,841

a. Dependent Variable: Abs\_Res

Sumber data diolah SPSS 2020

Tabel diatas adalah hasil pengujian uji heteroskedastisitas yang menunjukkan nilai signifikansi (Sig.) untuk variabel Insentif (X1) adalah 0,714 dan untuk variabel *Job Insecurity* (X2) adalah sebesar 0,841. Kedua nilai variabel signifikansi (Sig.) pada penelitian ini menunjukkan nilai yang lebih besar dari 0,05 maka sesuai dengan dasar pengambilan kepuusan dalam uji glejsser, dapat disimpulkan bahwa model regresi dalam penelitian ini tidak terjadi gejala heteroskedastisitas.

#### 4.4 Hasil Uji Analisis Data

##### 4.4.1 Hasil Uji Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda memiliki tujuan untuk mengetahui tingkat hubungan antara variabel independen secara bersama-sama terhadap variabel dependen.

**Tabel 4.15.**

**Hasil Uji Analisis Regresi Linier Berganda**  
Variables Entered/Removed<sup>a</sup>

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Job_Insecurity, Insentif <sup>b</sup>	.	Enter

a. Dependent Variable: Produktivitas\_Kerja\_Sales

b. All requested variables entered.

*Sumber data diolah SPSS 2020*

Tabel output diatas memberikan informasi tentang variabel penelitian yang digunakan serta metode dalam analisis regresi. Variabel independen yang digunakan dalam penelitian ini adalah variabel Insentif (X1) dan *Job Insecurity* (X2). Sedangkan variabel dependen yang digunakan dalam penelitian ini adalah variabel Produktivitas Kerja (Y).

**Tabel 4.16.**

**Tabel Model Summary**  
Model Summary<sup>b</sup>

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,578 <sup>a</sup>	,334	,292	1,961

a. Predictors: (Constant), Job\_Insecurity, Insentif

b. Dependent Variable: Produktivitas\_Kerja\_Sales

*Sumber data diolah SPSS 2020*

Tabel model summary diatas memberikan informasi tentang nilai koefisien determinasi (R Square) sebesar 0,334. Arti dari koefisien determinasi (R Square) ini berarti kontribusi atau sumbangan pengaruh variabel Insentif (X1) dan *Job Insecurity* (X2) terhadap variabel Produktivitas Kerja (Y) secara bersama-sama (Simultan) adalah sebesar 33,4%.

**Tabel 4.17.**  
**Tabel Anova**  
**ANOVA<sup>a</sup>**

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	61,646	2	30,823	8,016	,002 <sup>b</sup>
	Residual	123,040	32	3,845		
	Total	184,686	34			

a. Dependent Variable: Produktivitas\_Kerja\_Sales

b. Predictors: (Constant), Job\_Insecurity, Insentif

*Sumber data diolah SPSS 2020*

Tabel Anova menjelaskan informasi tentang ada tidaknya pengaruh variabel Insentif (X1) dan *Job Insecurity* (X2) secara simultan (bersama-sama) terhadap variabel Produktivitas Kerja (Y). Berdasarkan tabel output Anova diatas, didapati nilai Sig. adalah sebesar 0,002. Berdasarkan dasar keputusan dalam uji F yaitu ketika nilai Sig.  $0,002 < 0,05$ , disimpulkan bahwa H3 diterima atau dengan kata lain Insentif (X1) dan *Job Insecurity* (X2) secara simultan berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja (Y). Tabel output diatas juga menghasilkan f hitung sebesar 8,016. Karena nilai f hitung  $8,016 > f$  tabel 2,90, maka dengan dasar pengambilan keputusan uji F dapat disimpulkan bahwa H3 diterima atau dengan kata lain Insentif (X1) dan *Job Insecurity* (X2) secara simultan (secara bersama-sama) berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja (Y).

**Tabel 4.18.**  
**Tabel Koefisien**  
**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	17,051	4,320		3,947	,000
	Insentif	,703	,176	,688	3,998	,000
	Job_Insecurity	-,403	,202	-,344	-1,996	,054

a. Dependent Variable: Produktivitas\_Kerja\_Sales

*Sumber data diolah SPSS 2020*

Tabel diatas adalah hasil output analisis regresi linier berganda. Pada kolom unstandardized coefficients (kolom b) didapati hasil constanta sebesar 17,051,

koefisien Insentif sebesar 0,703 dan koefisien -0,403. Sehingga dapat ditulis persamaan regresi menjadi bentuk persamaan sebagai berikut:

$$Y = 17,051 + 0,703X1 - 0,403X2 + e$$

Dari persamaan tersebut dapat dijelaskan bahwa:

1. Nilai konstanta sebesar 17,051 berarti jika variabel independen yaitu Insentif (X1) dan *Job Insecurity* (X2) memiliki nilai nol (0) maka nilai variabel dependen yaitu Produktivitas Kerja adalah sebesar 17,051.
2. Nilai koefisien regresi variabel Insentif (X1) adalah sebesar 0,703 memiliki arti bahwa ketika variabel Insentif (X1) mengalami peningkatan satu-satuan nilai, maka variabel Insentif (X1) akan naik sebesar 0,703.
3. Nilai koefisien regresi variabel *Job Insecurity* (X2) adalah sebesar -0,403 memiliki arti bahwa ketika variabel *Job Insecurity* (X2) mengalami peningkatan satu-satuan nilai, maka variabel *Job Insecurity* (X2) akan naik sebesar -0,403.

## 4.5 Hasil Pengujian Hipotesis

### 4.5.1 Hasil Uji T (Uji Parsial)

Menurut Ghozali (2018:98) uji statistik t digunakan untuk menguji signifikansi variasi hubungan antara variabel independen dan dependen, apakah variabel independen Insentif (X1) dan *Job Insecurity* (X2) benar-benar berpengaruh secara individu (parsial) terhadap variabel dependen yaitu variabel Produktivitas Kerja (Y). Adapun dasar pengambilan keputusan uji t (uji parsial) ini adalah sebagai berikut:

1. Jika nilai signifikansi  $< 0,05$  maka H1 diterima
2. Jika nilai signifikansi  $> 0,05$  maka Ho ditolak
3. Jika nilai t hitung  $> t$  tabel maka H1 diterima
4. Jika nilai t hitung  $< t$  tabel maka Ho ditolak

**Tabel 4.19.**  
**Hasil Uji T (Uji Parsial)**  
**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	17,051	4,320		3,947	,000
Insentif	,703	,176	,688	3,998	,000
Job Insecurity	-,403	,202	-,344	-1,996	,054

a. Dependent Variable: Produktivitas\_Kerja\_Sales

Sumber data diolah SPSS 2020

Tabel diatas adalah output dari uji t (uji parsial) dengan menggunakan program SPSS 22. Berdasarkan tabel diatas, diperoleh suatu kesimpulan sebagai berikut:

1. Variabel Insentif (X1) menghasilkan nilai t hitung sebesar 3,998 dengan nilai signifikansi sebesar 0,000. Nilai t hitung  $3,998 > t$  tabel 1,693 yang berarti berdasarkan dasar pengambilan keputusan uji t (uji parsial) maka hipotesis diterima. Nilai signifikansi sebesar  $0,000 < 0,05$  yang berarti berdasarkan dasar pengambilan keputusan uji t (uji parsial) maka H1 diterima. Dapat disimpulkan bahwa variabel Insentif (X1) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Kerja (Y).
2. Variabel *Job Insecurity* (X2) menghasilkan nilai t hitung sebesar -1,996 dengan nilai signifikansi sebesar 0,054. Nilai t hitung  $-1,996 < t$  tabel 1,693 yang berarti berdasarkan dasar pengambilan keputusan uji t (uji xparsial) maka H2 ditolak. Nilai signifikansi sebesar  $0,054 > 0,05$  yang berarti berdasarkan dasar pengambilan keputusan uji t (uji parsial) maka H2 ditolak. Dapat disimpulkan bahwa variabel *Job Insecurity* (X2) secara parsial tidak berpengaruh dan signifikan terhadap Produktivitas Kerja (Y) dikarenakan variabel *Job Insecurity* (X2) ini memiliki tingkat pengaruh negatif terhadap variabel Produktivitas Kerja (Y).



#### 4.5.2 Hasil Uji F (Uji Simultan)

Uji f adalah uji yang dilakukan untuk mengetahui apakah semua variabel independen yang digunakan dalam penelitian ini memiliki pengaruh secara simultan terhadap variabel dependen. Dalam pengujian uji f, digunakan f statistik atau f tabel dengan kriteria pengambilan keputusan yaitu jika nilai signifikansi  $> 0,05$  maka H3 ditolak, sedangkan jika nilai signifikansi  $< 0,05$  maka H3 diterima. (Ghozali, 2018:99).

Dasar pengambilan keputusan uji f (uji simultan) adalah sebagai berikut:

1. Jika nilai signifikan  $< 0,05$  maka H3 diterima yang berarti variabel independen berpengaruh secara simultan terhadap variabel dependen.
2. Jika nilai signifikan  $> 0,05$  maka H0 diterima yang berarti variabel independen tidak berpengaruh secara simultan terhadap variabel dependen

**Tabel 4.20.**  
**Hasil Uji F (Uji Simultan)**  
ANOVA<sup>a</sup>

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	61,646	2	30,823	8,016	,002 <sup>b</sup>
	Residual	123,040	32	3,845		
	Total	184,686	34			

a. Dependent Variable: Produktivitas\_Kerja\_Sales

b. Predictors: (Constant), Job\_Insecurity, Insentif

*Sumber data diolah SPSS 2020*

Tabel diatas adalah tabel hasil pengujian uji f (uji simultan) variabel independen Insentif (X1) dan *Job Insecurity* (X2) terhadap variabel dependen Produktivitas Kerja (Y). Didapati hasil f hitung sebesar 8,016 dengan nilai signifikansi sebesar 0,002. Berdasarkan dasar pengambilan keputusan uji f (uji simultan) f hitung  $8,016 > f$  tabel 2,90 maka dapat disimpulkan bahwa H3 diterima atau dengan kata lain Insentif (X1) dan *Job Insecurity* (X2) secara simultan (secara bersama-sama) berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja (Y). Nilai signifikansi dihasilkan sebesar  $0,002 < 0,05$  maka berdasarkan dasar pengambilan keputusan uji f (uji

simultan) maka dapat disimpulkan bahwa H3 diterima atau dengan kata lain Insentif (X1) dan *Job Insecurity* (X2) secara simultan (secara bersama-sama) berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja (Y).

#### 4.6 Pembahasan

Analisis data yang telah diuraikan diatas memberikan penjelasan dan interpretasi pada penelitian ini:

##### 1. Pengaruh Insentif terhadap Produktivitas Kerja

Hasil uji t (uji parsial) menunjukkan bahwa Insentif memiliki pengaruh terhadap Produktivitas Kerja. Hal tersebut dibuktikan dengan diperolehnya hasil olah data uji t (uji parsial) menghasilkan nilai t hitung sebesar 3,998 dengan nilai signifikansi sebesar 0,000. Nilai t hitung  $3,998 > t$  tabel 1,693 yang berarti berdasarkan dasar pengambilan keputusan uji t (uji parsial) maka hipotesis diterima. Nilai signifikansi sebesar  $0,000 < 0,05$  yang berarti berdasarkan dasar pengambilan keputusan uji t (uji parsial) maka H1 diterima. Dapat disimpulkan bahwa variabel Insentif (X1) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Kerja (Y).

##### 2. Pengaruh *Job Insecurity* Terhadap Produktivitas Kerja

Hasil uji t (uji parsial) menunjukkan bahwa *Job Insecurity* tidak memiliki pengaruh terhadap Produktivitas Kerja. Hal tersebut dibuktikan dengan diperolehnya hasil olah data uji t (uji parsial) menghasilkan nilai t hitung sebesar -1,996 dengan nilai signifikansi sebesar 0,054. Nilai t hitung  $-1,996 < t$  tabel 1,693 yang berarti berdasarkan dasar pengambilan keputusan uji t (uji parsial) maka H2 ditolak. Nilai signifikansi sebesar  $0,054 > 0,05$  yang berarti berdasarkan dasar pengambilan keputusan uji t (uji parsial) maka H2 ditolak. Dapat disimpulkan bahwa variabel *Job Insecurity* (X2) secara parsial tidak berpengaruh dan signifikan terhadap Produktivitas Kerja (Y)

dikarenakan variabel *Job Insecurity* (X2) ini memiliki tingkat pengaruh negatif terhadap variabel Produktivitas Kerja (Y).

### 3. Pengaruh Insentif dan *Job Insecurity* Terhadap Produktivitas Kerja

Pengaruh secara simultan yang dihasilkan oleh variabel Insentif dan *Job Insecurity* terhadap Produktivitas Kerja ini telah diperoleh pada uji f (uji simultan). Hasil pengujian uji f (uji simultan) variabel independen Insentif (X1) dan *Job Insecurity* (X2) terhadap variabel dependen Produktivitas Kerja (Y). Didapati hasil f hitung sebesar 8,016 dengan nilai signifikansi sebesar 0,002. Berdasarkan dasar pengambilan keputusan uji f (uji simultan) f hitung  $8,016 > f$  tabel 2,90 maka dapat disimpulkan bahwa H3 diterima atau dengan kata lain Insentif (X1) dan *Job Insecurity* (X2) secara simultan (secara bersama-sama) berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja (Y). Nilai signifikansi dihasilkan sebesar  $0,002 < 0,05$  maka berdasarkan dasar pengambilan keputusan uji f (uji simultan) maka dapat disimpulkan bahwa H3 diterima atau dengan kata lain Insentif (X1) dan *Job Insecurity* (X2) secara simultan (secara bersama-sama) berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja (Y). Berdasarkan tabel model summary diatas memberikan informasi tentang nilai koefisien determinasi (R Square) sebesar 0,334. Arti dari koefisien determinasi (R Square) ini berarti kontribusi atau sumbangan pengaruh variabel Insentif (X1) dan *Job Insecurity* (X2) terhadap variabel Produktivitas Kerja (Y) secara bersama-sama (Simultan) adalah sebesar 33,4%.

## **BAB V**

### **SIMPULAN DAN SARAN**

#### **5.1 Simpulan**

Berdasarkan analisis data yang telah dilakukan dalam penelitian ini, didapati hasil kesimpulan sebagai berikut:

1. Pengaruh Insentif terhadap Produktivitas Kerja  
Hasil uji t (uji parsial) menunjukkan bahwa Insentif memiliki pengaruh terhadap Produktivitas Kerja.
2. Pengaruh *Job Insecurity* Terhadap Produktivitas Kerja  
Hasil uji t (uji parsial) menunjukkan bahwa *Job Insecurity* tidak memiliki pengaruh terhadap Produktivitas Kerja.
3. Pengaruh Insentif dan *Job Insecurity* Terhadap Produktivitas Kerja  
Pengaruh secara simultan yang dihasilkan oleh variabel Insentif dan *Job Insecurity* terhadap Produktivitas Kerja ini telah diperoleh pada uji f (uji simultan) dan disimpulkan bahwa H3 diterima atau dengan kata lain Insentif (X1) dan *Job Insecurity* (X2) secara simultan (secara bersama-sama) berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja (Y).

#### **5.2 Saran**

1. Bagi Perusahaan
  - a. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Insentif yang telah diberikan oleh PT Fajar Agung Indocemerlang memiliki pengaruh yang positif terhadap Produktivitas Kerja Sales. Oleh karenanya, demi mempertahankan dan meningkatkan Produktivitas Sales yang perusahaan miliki, manajemen perusahaan harus mempertahankan pemberian Insentif yang sesuai terhadap sales mereka.
  - b. Hasil yang diperoleh dari penelitian ini pada variabel *Job Insecurity*, diperoleh bahwa variabel *Job Insecurity* secara parsial tidak berpengaruh dan signifikan terhadap Produktivitas Kerja dikarenakan variabel *Job Insecurity* berdampak negatif terhadap

variabel Produktivitas Kerja. Lebih diperjelas bahwa, *Job Insecurity* memiliki dampak yang negatif terhadap sales yang bekerja di PT Fajar Agung Indocemerlang terkait dengan kondisi kerja yang sales alami seperti kontrak kerja dan pemberian Insentif yang harus memenuhi target penjualan perusahaan. Hal-hal tersebutlah yang menyebabkan *Job Insecurity* ini bernilai negatif dan tidak berpengaruh dalam penelitian ini. Maka dari itu, untuk kedepannya, perusahaan mungkin lebih baik harus lebih memberikan keleluasaan dalam bekerja terhadap sales ataupun lebih mengenal para sales agar ikatan emosional antara atasan dan bawahan yang berada dilingkungan perusahaan bisa terjalin sehingga sales bisa lebih produktif dan tidak merasakan was-was terhadap faktor-faktor yang sudah disebutkan tadi.

- c. Berdasarkan dari telah hasil responden sales PT Fajar Agung Indocemerlang, mereka mengharapkan sebuah kedekatan emosional dari jajaran atas perusahaan dengan para sales yang bekerja di perusahaan. Dengan adanya kedekatan emosional yang baik, hal tersebut akan lebih meningkatkan Produktivitas Kerja sesuai dengan harapan perusahaan dan bahkan sales perusahaan pun akan lebih loyal dalam bekerja.

## 2. Bagi Peneliti Selanjutnya

Untuk para peneliti yang akan melakukan penelitian dengan tema atau judul yang sama dengan penelitian ini, diharapkan bisa lebih menambahkan variabel-variabel terkait dengan kondisi lingkungan kerja, dikarenakan kondisi lingkungan kerja di PT Fajar Agung Indocemerlang memiliki kemungkinan memiliki pengaruh terhadap Produktivitas Kerja para sales. Dan diharapkan lebih memperluas sampel yang dipilih. Hal tersebut akan menghasilkan sebuah penelitian pengembangan dari penelitian sebelumnya yang telah dilakukan.