

Analisis Pengaruh Kemampuan Kerja, Insentif, Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Di PT. Nayati Indonesia Kota Semarang

Aji Sulistiyo ¹, Wachid Fuady R ²

^{1,2} Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Dharmaputra Semarang

Abstract. *This study aims to determine the effect of work ability, incentives, and work discipline on work productivity at PT. Nayati Indonesia Semarang.*

The population in this study were all production employees at PT. Nayati Indonesia Semarang. The sample used was 82 respondents with simple random sampling technique. The data used is primary data, with data collection techniques using interviews and questionnaires, and data analysis used is multiple linear regression analysis.

The results showed that the value of the coefficient of determination was 0.685, meaning that the variables of work ability, incentives, and work discipline could explain the variation in work productivity variables of 68.5%. The results of hypothesis testing with the statistical t test show that (1) Work ability has a positive and significant effect on work productivity, (2) Incentives have a positive and significant effect on work productivity, and (3) Work discipline has a positive and significant effect on work productivity.

Keywords: *Work Ability, Incentives, Work Discipline, and Work Productivity.*

Abstrak. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kemampuan kerja, insentif, dan disiplin kerja terhadap produktivitas kerja pada PT. Nayati Indonesia Semarang.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan bagian produksi PT. Nayati Indonesia Semarang. Sampel yang digunakan sebanyak 82 responden dengan teknik simple random sampling. Data yang digunakan adalah data primer, dengan teknik pengumpulan data menggunakan wawancara dan kuesioner, dan analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa nilai koefisien determinasi sebesar 0,685, artinya bahwa variabel kemampuan kerja, insentif, dan disiplin kerja dapat menjelaskan variasi variabel produktivitas kerja sebesar 68,5%. Hasil uji hipotesis dengan uji statistik t menunjukkan bahwa (1) Kemampuan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja, (2) Insentif berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja, dan (3) Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja.

Kata kunci: Kemampuan Kerja, Insentif, Disiplin Kerja, dan Produktivitas Kerja.

LATAR BELAKANG

Sumber daya manusia mempunyai kedudukan penting yang merupakan salah satu bagian dari keseluruhan proses aktivitas perusahaan, juga peranan yang sangat besar dan penting dalam mencapai kelangsungan hidup serta tujuan suatu perusahaan. Sumber daya manusia memiliki peran aktif dalam menggerakkan perusahaan untuk mencapai tujuannya. Peran sumber daya manusia (SDM) sangat diperlukan oleh perusahaan untuk mengadopsi segala perubahan yang terjadi pada saat ini. Sumber daya manusia yang ada di perusahaan harus selalu dikembangkan secara kontinyu guna meningkatkan kemampuan agar sesuai dengan tuntutan lingkungan bisnis (Wartono, 2015).

Pada dasarnya setiap perusahaan yang didirikan mempunyai harapan bahwa kelak di kemudian hari akan mengalami perkembangan yang pesat di dalam lingkup kegiatannya. Perkembangan ini berdampak pada persaingan yang semakin ketat, dan semakin meningkat terutama karena kehadiran para pendatang baru dalam pasar. Persaingan yang ketat tersebut dapat menyebabkan ancaman bagi eksistensi perusahaan. Oleh karena itu, selain harus peka terhadap perubahan yang terjadi, perusahaan juga harus meningkatkan daya saing mereka agar bisa terus bertahan dan berkembang khususnya dengan meningkatkan sumber daya manusia yang dimiliki sehingga dapat mencapai tujuan perusahaan sesuai yang diharapkan (Izzah dan Ardiani, 2016).

Salah satu tujuan dari perusahaan diantaranya adalah mendapatkan laba dan dapat menjadi yang terbaik dalam memenuhi kebutuhan konsumen. Perusahaan selalu dituntut agar produktif dalam menghasilkan produk dengan kualitas dan mutu yang baik dan berkelanjutan. Oleh karena itu, produktivitas kerja dari setiap karyawan perusahaan adalah sangat penting, karena dengan produktivitas yang baik, perusahaan akan mampu menyediakan produk yang dibutuhkan dan diinginkan oleh konsumen dan sejalan dengan itu target laba perusahaan dapat tercapai (Saleh dan Utomo, 2018). Akan tetapi, peningkatan produktivitas kerja bukanlah suatu hal yang mudah untuk dilakukan. Hal ini karena banyak kendala dalam upaya peningkatan tersebut, yang memerlukan suatu pendekatan khusus agar dapat meningkatkan produktivitas kerja, terutama dari karyawan perusahaan itu sendiri. Sumber daya manusia erat kaitannya dengan produktivitas kerja (Aspiyah dan Martono, 2016).

Produktivitas kerja karyawan adalah kemampuan memperoleh manfaat sebesar-besarnya dari sarana dan prasarana yang tersedia dengan menghasilkan output dan input yang optimal (Simamora, 2010). Produktivitas seorang karyawan dapat diukur dari total output yang dihasilkan seorang karyawan dalam melakukan pekerjaannya (Zivin & Neidell, 2011). Seorang karyawan dikatakan produktif apabila karyawan tersebut mampu menghasilkan produk sesuai dengan target yang telah ditetapkan dalam perusahaan. Peningkatan ataupun penurunan produktivitas kerja karyawan dipengaruhi oleh beberapa factor, diantaranya adalah kemampuan kerja, insentif, dan disiplin kerja.

Kemampuan kerja merupakan kapasitas individu untuk melaksanakan berbagai tugas dalam pekerjaan tertentu (Robbins, 2015). Saat ini, tidak semua tenaga kerja atau karyawan memiliki kemampuan dan keterampilan sesuai dengan apa yang diharapkan konsumen. Pentingnya kemampuan karena kemampuan menjadi hal yang dapat menyebabkan, menyalurkan, dan mendukung kinerja karyawan, supaya mau bekerja giat dan antusias mencapai hasil yang optimal. Kemampuan semakin penting karena manajer memberikan pekerjaan pada bawahannya untuk dikerjakan dengan baik dan terintegrasi kepada tujuan yang diinginkan. Untuk mencapai tujuan perusahaan dengan produktivitas kerja yang optimal, dibutuhkan kemampuan kerja pegawai yang baik. Jadi, semakin tinggi kemampuan kerja yang dimiliki oleh seorang pegawai maka semakin baik dan meningkat pula produktivitas kerjanya (Triasmoro, 2012).

Fakto berikutnya yang dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan adalah insentif. Insentif sebagai sarana motivasi yang mendorong para karyawan untuk bekerja dengan kemampuan lebih optimal, yang dimaksudkan sebagai pendapatan ekstra diluar gaji atau upah yang telah ditentukan. Insentif adalah perangsang yang ditawarkan kepada para karyawan untuk melaksanakan kerja sesuai atau lebih tinggi dari standar-standar yang telah ditetapkan (Handoko, 2012). Insentif dalam arti kata bagaimana memanfaatkan tenaga kerja dengan memberikan tambahan upah untuk memotivasi para pekerja agar produktivitas kerjanya tinggi. Hal ini artinya bahwa, dengan meningkatnya insentif maka akan berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan (Rachman, 2013).

Selain kemampuan kerja dan insentif, faktor lain yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja adalah disiplin kerja. Salah satu kontribusi terbesar untuk meningkatkan produktivitas adalah dengan tenaga kerjanya yang memiliki kedisiplinan tinggi, sehingga diharapkan tujuan perusahaan akan tercapai. Disiplin kerja adalah suatu

alat yang dipergunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seorang dalam memenuhi segala peraturan perusahaan (Rivai, 2012). Dengan adanya disiplin kerja, karyawan akan mampu mencapai produktivitas kerja yang maksimal. Sebaliknya, jika karyawan tidak disiplin maka akan mengakibatkan pekerjaan terbengkalai atau tidak sesuai dengan yang diharapkan (Baskoro, 2014).

Beberapa penelitian mengenai pengaruh kemampuan kerja, insentif, dan disiplin kerja terhadap produktivitas kerja juga sudah pernah dilakukan oleh beberapa peneliti sebelumnya. Diantaranya oleh Rachman Saleh dan Utomo (2018), dengan hasil yang menyimpulkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja. Penelitian lainnya dilakukan oleh Aru Rorim Fandi, dkk (2017), dengan hasil yang menyimpulkan bahwa kemampuan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja.

Penelitian berikutnya dilakukan oleh Senen dan Solihat (2008), dengan hasil yang menyimpulkan bahwa kemampuan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja. Penelitian selanjutnya oleh Rachman (2013), dengan hasil yang menyimpulkan bahwa insentif berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja. Penelitian lain dilakukan oleh Aspiyah dan Martono (2016), dengan hasil yang menyimpulkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja.

Penelitian berikutnya oleh Turangan., dkk (2017), dengan hasil yang menyimpulkan bahwa insentif berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja. Penelitian selanjutnya oleh Santoni dan Suana (2018), dengan hasil yang menyimpulkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja. Penelitian berikutnya oleh Subagyo (2013), dengan hasil yang menyimpulkan bahwa insentif berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja.

Penelitian dari Triasmoro (2012), dengan hasil yang menyimpulkan bahwa kemampuan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja. Penelitian dari Izzah dan Ardiani (2016) dengan hasil yang menyimpulkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja. Penelitian lain oleh

Prahesti., dkk (2017), dengan hasil yang menyimpulkan bahwa kemampuan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja.

KAJIAN TEORITIS

Menurut Handoko (2012), “Manajemen sumber daya manusia adalah penarikan, seleksi, pengembangan, pemeliharaan, dan penggunaan sumber daya manusia untuk mencapai baik tujuan-tujuan individu maupun organisasi”. Sedangkan menurut Simamora dalam Sutrisno (2013), “Manajemen sumber daya manusia adalah pendayagunaan, pengembangan, penilaian, pemberian balas jasa dan pengelolaan individu anggota organisasi atau kelompok pekerja”.

Menurut Mangkunegara (2013), “Manajemen sumber daya manusia adalah suatu perencanaan, pengorganisasian, pengkoordinasian, pelaksanaan, dan pengawasan terhadap pengadaan, pengembangan, pemberian balas jasa, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pemisahan tenaga kerja dalam rangka mencapai tujuan organisasi”. Menurut Dessler (2015), “Manajemen sumber daya manusia adalah proses untuk memperoleh, melatih, menilai, dan mengompensasi karyawan dan untuk mengurus relasi tenaga kerja, kesehatan dan keselamatan, serta hal-hal yang berhubungan dengan keadilan”.

Menurut Thoha (2011) “Kemampuan merupakan salah satu unsur dalam kematangan berkaitan dengan pengetahuan atau keterampilan yang dapat diperoleh dari pendidikan, pelatihan dan suatu pengalaman”. Sedangkan menurut Soelaiman (2007) menyatakan bahwa “Kemampuan adalah sifat yang dibawa lahir atau dipelajari yang memungkinkan seseorang yang dapat menyelesaikan pekerjaannya, baik secara mental ataupun fisik”.

Menurut Blanchard dan Hersey dalam Kristiani, et.all (2013), “Kemampuan kerja merupakan suatu keadaan yang ada pada diri pekerja yang secara sungguh-sungguh berdaya guna dan berhasil guna dalam bekerja sesuai bidang pekerjaannya”. Sedangkan menurut Robbins (2015), “Kemampuan kerja merupakan kapasitas individu untuk melaksanakan berbagai tugas dalam pekerjaan tertentu”.

Menurut Thoha (2011) “Kemampuan merupakan salah satu unsur dalam kematangan berkaitan dengan pengetahuan atau keterampilan yang dapat diperoleh dari pendidikan, pelatihan dan suatu pengalaman”. Sedangkan menurut Soelaiman (2007) menyatakan bahwa “Kemampuan adalah sifat yang dibawa lahir atau dipelajari yang memungkinkan seseorang yang dapat menyelesaikan pekerjaannya, baik secara mental ataupun fisik”.

Menurut Blanchard dan Hersey dalam Kristiani, et.all (2013), “Kemampuan kerja merupakan suatu keadaan yang ada pada diri pekerja yang secara sungguh-sungguh berdaya guna dan berhasil guna dalam bekerja sesuai bidang pekerjaannya”. Sedangkan menurut Robbins (2015), “Kemampuan kerja merupakan kapasitas individu untuk melaksanakan berbagai tugas dalam pekerjaan tertentu”.

Menurut Robert R.Katz, dalam Moenir (2014), ada tiga jenis kemampuan dasar yang harus dimiliki untuk mendukung seseorang dalam melaksanakan pekerjaan atau tugas, sehingga tercapai hasil yang maksimal, antara lain:

1. Technical Skill (Kemampuan Teknis), merupakan pengetahuan dan penguasaan kegiatan yang bersangkutan dengan cara proses dan prosedur yang menyangkut pekerjaan dan alat-alat kerja.
2. Human Skill (Kemampuan bersifat manusiawi), merupakan kemampuan untuk bekerja dalam kelompok suasana di mana organisasi merasa aman dan bebas untuk menyampaikan masalah.
3. Conceptual Skill (Kemampuan Konseptual), merupakan kemampuan untuk melihat gambar kasar untuk mengenali adanya unsur penting dalam situasi memahami di antara unsur-unsur itu.

Menurut Robbins (2015), seluruh kemampuan seorang individu pada hakekatnya tersusun dari dua perangkat asas yaitu:

1. Asas kemampuan intelektual, kemampuan yang diperlukan untuk menjalankan kegiatan mental.
2. Asas kemampuan phisik, kemampuan yang diperlukan untuk melaksanakan tugas-tugas yang menuntut stamina, kecekatan, kekuatan, dan keterampilan serupa.

Menurut Michael Zwell dalam Wibowo (2016) mengungkapkan bahwa terdapat beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kemampuan seseorang karyawan, yaitu sebagai berikut :

1. Keyakinan dan Nilai – nilai
2. Keterampilan
3. Pengalaman
4. Karakteristik kepribadian
5. Motivasi
6. Isu emosional

Menurut Davis yang dikutip Mangkunegara (2013), faktor-faktor yang mempengaruhi kemampuan adalah faktor pengetahuan (knowledge) dan faktor keterampilan (skill).

1. Pengetahuan (knowledge) yaitu Informasi yang telah diproses dan diorganisasikan untuk memperoleh pemahaman, pembelajaran dan pengalaman yang terakumulasi sehingga bisa diaplikasikan ke dalam pekerjaan pegawai itu sendiri.
2. Keterampilan (skill) adalah kemampuan pegawai untuk menyelesaikan pekerjaan dengan efektif dan efisien secara teknik pelaksanaan kerja tertentu yang berkaitan dengan tugas individu dalam suatu organisasi.

Kemampuan Kerja mengacu kepada beberapa indikator menurut Blanchard dan Hersey dalam Kristiani, et.all (2013), antara lain sebagai berikut:

1. Penguasaan terhadap peralatan kerja
2. Penguasaan terhadap prosedur dan metode kerja.
3. Mampu memahami peraturan tugas atau pekerjaan.
4. Kemampuan untuk bekerja dalam tim,
5. Kemampuan untuk melaksanakan dan menyelesaikan tugas kerja

Menurut Sarwoto (2011), “Insentif adalah suatu sarana motivasi dapat diberi batasan perangsang atau pendorong yang diberikan sengaja kepada para pekerja agar dalam diri mereka timbul semangat yang lebih besar untuk berprestasi bagi organisasi”. Seangkan menurut Hasibuan (2013), “Insentif adalah tambahan balas jasa yang diberikan kepada karyawan tertentu yang prestasinya di atas prestasi standar”.

Menurut Sofyandi (2013), “Insentif merupakan salah satu bentuk dari kompensasi langsung. Insentif adalah imbalan langsung yang dibayarkan kepada karyawan karena kinerjanya melebihi standar yang ditentukan”. Sedangkan menurut Mangkunegara (2013), “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”.

Hasibuan (2013) mendefinisikan bahwa: “Disiplin kerja adalah kesadaran dan kerelaan seseorang dalam menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku”. Sintaasih dan Wiratama (2013), “disiplin kerja adalah merupakan tindakan manajemen untuk mendorong kesadaran dan kesediaan para anggotanya untuk mentaati semua peraturan yang telah ditentukan oleh organisasi atau perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku secara sukarela”.

Menurut Rivai (2012) “Disiplin kerja adalah suatu alat yang dipergunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesedian seorang dalam memenuhi segala peraturan perusahaan”.

Menurut Hasibuan (2013) mendefinisikan bahwa “Produktivitas adalah perbandingan antara hasil (output) dengan masukan (input). 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 Sedarmayanti (2013) mendefinisikan bahwa “Produktivitas diartikan sebagai hubungan antara hasil nyata maupun fisik (barang) atau jasa dengan masukan sebenarnya”.

Siagian (2011) menyatakan bahwa “Produktivitas kerja adalah kemampuan menghasilkan barang/jasa dari berbagai sumber daya dan kemampuan yang dimiliki oleh setiap pekerja/karyawan”. Secara umum, produktivitas dapat diartikan sebagai kemampuan meningkatkan hasil kerja karyawan yang ditinjau dari sumber daya yang dimiliki oleh masing-masing individu. Menurut Sutrisno (2013), “Produktivitas kerja adalah rasio dari hasil kerja dengan waktu yang dibutuhkan untuk menghasilkan produk dari seorang tenaga kerja”.

Pengaruh Insentif terhadap Produktivitas Kerja

Insentif merupakan salah satu bentuk dari kompensasi langsung. Insentif adalah imbalan langsung yang dibayarkan kepada karyawan karena kinerjanya melebihi standar yang ditentukan (Sofyandi, 2013). Insentif sebagai salah satu perangsang atau daya tarik yang diberikan kepada karyawan untuk bekerja dengan baik untuk menghasilkan produktivitas kerja yang maksimal. Insentif diberikan sesuai dengan kedudukan dan tanggung jawab serta produktivitas kerja karyawan. Hal ini sependapat dengan Sinungan (2014), bahwa program peningkatan produktivitas yang berhasil itu ditandai dengan adanya andil yang luas dari keuangan dan tunjangan-tunjangan lain diseluruh organisasi.

Setiap pembayaran kepada perorangan harus ditentukan oleh andilnya bagi produktivitas, sedangkan kenaikan pembayaran harus dianugrahkan terutama berdasarkan hasil produktivitas. (Sinungan, 2014) Insentif yang diberikan oleh suatu perusahaan dapat merangsang karyawan untuk semakin meningkatkan produktivitas kerja, artinya dengan meningkatnya insentif maka akan berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan. Hal ini didukung dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Rachman (2013), Subagyo (2013), dan Turangan, dkk (2017) yang menyatakan bahwa insentif berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja.

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian ini adalah kuantitatif yang apabila dilihat dari tingkat ekplanasinya, penelitian ini merupakan penelitian dengan bentuk hubungan kausal. Menurut Sugiyono (2015), metode penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, teknik pengambilan sampel pada umumnya dilakukan secara random, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

Penelitian ini juga menggunakan pendekatan deskriptif dengan tujuan untuk mendeskripsikan objek penelitian ataupun hasil penelitian. Adapun pengertian deskriptif menurut Sugiyono (2015) adalah metode yang berfungsi untuk mendeskripsikan atau memberi gambaran terhadap objek yang diteliti melalui data atau sampel yang telah terkumpul sebagaimana adanya, tanpa melakukan analisis dan membuat kesimpulan yang berlaku umum. Pendekatan deskriptif dalam penelitian ini dimaksudkan untuk

mendapatkan gambaran dan keterangan mengenai variabel-variabel yang digunakan seperti kemampuan kerja, insentif, disiplin kerja, dan produktivitas kerja.

HASIL DAN PEMBAHASAN

PT. Nayati Indonesia Semarang merupakan suatu produsen terkemuka peralatan layanan makanan komersial berkualitas, produk dapur, kapal kukusan, blok dapur, stasiun pasta, alat penggoreng, salamander, teppanyaki, seri Cina, panci miring, kompor oven elektronik, hotelex shanghai, gulfood dubai, fht bali, fha singapore & tuan rumah milan.

Produk: Coldroom Nayati, Peralatan Dapur Aluminium, Rice Cooker Nayati, Peralatan Memasak, Pengereng Nayati, Mesin Makanan Nayati, Peralatan Pengolah Makanan, Peralatan Layanan Makanan, Nayati Fryer, Peralatan Memasak Gas, Peralatan Gas Nayati, Rumah Tangga, Pembuat Batu Nisan Hoshizaki, Nayati Mesin Es, Penjaga Kwali, Peralatan Laundry, Mesin Laundry Nayati, Peralatan Kulkas, Stainless Steel, Steamer Nayati, Washer.

Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner (Ghozali, 2011). Suatu kuesioner dinyatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu mengungkapkan sesuatu yang akan diukur. Uji validitas dilakukan dengan membandingkan antara nilai r hitung dengan r tabel. Jika nilai r hitung lebih besar daripada r tabel dan bernilai positif, maka dikatakan valid. Jumlah sampel yang digunakan adalah 82 responden, dan tingkat $\alpha = 0,05$. Maka nilai degree of freedom atau $df = n - 2$, dari rumus tersebut maka diperoleh nilai $df = 82 - 2 = 80$. Dari hasil tersebut maka diperoleh nilai r tabel sebesar 0,183. Hasil pengujian validitas instrumen dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 1 Hasil Uji Validitas

Variabel	Item	r hitung		r tabel	Keterangan
Kemampuan Kerja (X ₁)	- Indikator 1 (X _{1.1})	0,616	>	0,183	Valid
	- Indikator 2 (X _{1.2})	0,602	>	0,183	Valid
	- Indikator 3 (X _{1.3})	0,728	>	0,183	Valid
	- Indikator 4 (X _{1.4})	0,688	>	0,183	Valid
	- Indikator 5 (X _{1.5})	0,631	>	0,183	Valid
Insentif (X ₂)	- Indikator 1 (X _{2.1})	0,738	>	0,183	Valid
	- Indikator 2 (X _{2.2})	0,778	>	0,183	Valid
	- Indikator 3 (X _{2.3})	0,883	>	0,183	Valid
	- Indikator 4 (X _{2.4})	0,722	>	0,183	Valid
	- Indikator 5 (X _{2.5})	0,770	>	0,183	Valid
	- Indikator 6 (X _{2.6})	0,653	>	0,183	Valid
Variabel	Item	r hitung		r tabel	Keterangan
Disiplin kerja (X ₃)	- Indikator 1 (X _{3.1})	0,821	>	0,183	Valid
	- Indikator 2 (X _{3.2})	0,810	>	0,183	Valid
	- Indikator 3 (X _{3.3})	0,613	>	0,183	Valid
	- Indikator 4 (X _{3.4})	0,726	>	0,183	Valid
Produktivitas Kerja (Y)	- Indikator 1 (Y.1)	0,644	>	0,183	Valid
	- Indikator 2 (Y.2)	0,750	>	0,183	Valid
	- Indikator 3 (Y.3)	0,783	>	0,183	Valid
	- Indikator 4 (Y.4)	0,763	>	0,183	Valid
	- Indikator 5 (Y.5)	0,775	>	0,183	Valid

Sumber: Data primer yang diolah, 2019.

Berdasarkan hasil uji validitas pada tabel 4.8 menunjukkan bahwa semua item pertanyaan yang digunakan dalam penelitian ini mempunyai nilai r hitung lebih besar dari pada r tabel ($r \text{ hitung} > 0,183$), sehingga dapat disimpulkan bahwa semua pertanyaan dari masing-masing variabel penelitian dapat dikatakan valid. Artinya bahwa pertanyaan-pertanyaan yang ada dalam kuesioner dapat mengukur variabel yang digunakan dalam penelitian.

Uji Reliabilitas

Menurut Ghazali (2011), uji reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Jawaban responden terhadap pertanyaan ini dikatakan reliabel jika masing-masing pertanyaan dijawab secara konsisten atau jawaban tidak boleh acak oleh karena masing-masing pertanyaan hendak

mengukur hal yang sama. Alat uji yang digunakan adalah Cronbach's Alpha. Jika nilai cronbach's alpha () $> 0,70$, maka kuesioner dapat dikatakan reliabel. Jika nilai cronbach's alpha () $< 0,70$, maka kuesioner dapat dikatakan tidak reliabel (Ghozali, 2011). Hasil uji reliabilitas instrumen dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas

No	Variabel	Cronbachs Alpha		Nilai Minimum	Keterangan
1.	Kemampuan kerja (X_1)	0,759	$>$	0,70	Reliabel
2.	Insentif (X_2)	0,790	$>$	0,70	Reliabel
3.	Disiplin kerja (X_3)	0,795	$>$	0,70	Reliabel
4.	Produktivitas Kerja (Y)	0,791	$>$	0,70	Reliabel

Sumber: Data primer yang diolah, 2019.

Berdasarkan hasil analisis pada tabel 4.9 diatas, diperoleh semua variabel memiliki nilai cronbachs alpha lebih besar dari 0,70, sehingga dapat dikatakan semua konsep pengukur masing-masing variabel adalah reliabel, yang berarti bahwa kuesioner yang digunakan handal. Hal ini juga berarti bahwa jawaban yang diberikan konsisten, dan diharapkan dapat digunakan untuk penelitian selanjutnya.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan dari hasil analisis dan pembahasan pada bab sebelumnya, maka dapat diambil kesimpulan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Kemampuan kerja berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja. Hal ini dapat dilihat dari nilai t hitung lebih besar dari t tabel yaitu ($3,578 > 1,665$), dengan tingkat signifikansi 0,001 lebih kecil dari 0,05.
2. Insentif berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja. Hal ini dapat dilihat dari nilai t hitung lebih besar dari t tabel yaitu ($4,278 > 1,665$), dan tingkat signifikansi 0,000 lebih kecil dari 0,05.
3. Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja. Hal ini dapat dilihat dari nilai t hitung lebih besar dari t tabel yaitu ($2,537 > 1,665$), dan tingkat signifikansi 0,013 lebih kecil dari 0,05.

Saran

Berdasarkan hasil kesimpulan yang diperoleh, maka peneliti memberikan saran-saran sebagai pelengkap penelitian, antara lain sebagai berikut:

1. Mengingat adanya hasil penelitian yang sudah baik dan menunjukkan bahwa insentif sebagai variabel yang paling berpengaruh terhadap produktivitas kerja jika dilihat dari nilai regresinya, oleh karena itu PT. Nayati Indonesia Semarang harus dapat mempertahankan insentif yang diberikan kepada karyawannya khususnya mengenai komisi, kompensasi, pemberian penghargaan, dan kenaikan pangkat. PT. Nayati juga harus dapat meningkatkan insentif yang diberikan kepada karyawan terutama mengenai bonus dan jaminan sosial yang diberikan kepada karyawan bagian produksi. Hal ini mengingat kedua indikator tersebut mendapat banyak tanggapan tidak setuju paling banyak dari respondennya. Oleh karena itu, perlu ditingkatkan lagi agar produktivitas kerja semakin meningkat. Misalnya dapat dilakukan dengan cara menambah jumlah bonus yang lebih besar untuk karyawan yang paling berprestasi atau karyawan produktif selama satu semester atau satu tahun periode kerja, sehingga akan lebih menambah semangat mereka dalam bekerja. Perusahaan juga harus berani memberikan jaminan sosial khususnya jaminan sosial ketenaga kerjaan dan jaminan kesehatan bagi setiap karyawan yang telah lama bekerja, hal ini mengingat bagian produksi memiliki risiko yang besar dalam bekerja. Adanya peningkatan pada kedua hal tersebut diharapkan akan berdampak pada produktivitas kerja.
2. Mengingat adanya hasil penelitian yang sudah baik dan kemampuan kerja menjadi variabel kedua yang lebih berpengaruh terhadap produktivitas kerja jika dilihat dari nilai regresinya, oleh karena itu PT. Nayati Indonesia Semarang harus dapat mempertahankan kemampuan kerja yang dimiliki setiap karyawannya seperti penguasaan terhadap peralatan kerja, penguasaan terhadap prosedur dan metode kerja, dan mampu memahami peraturan tugas atau pekerjaan. PT. Nayati Indonesia juga harus dapat meningkatkan kemampuan kerja yang dimiliki oleh karyawan perusahaan, terutama dalam meningkatkan kemampuan untuk bekerja dalam tim serta kemampuan untuk melaksanakan dan menyelesaikan tugas kerja. Hal ini mengingat kedua indikator tersebut mendapatkan tanggapan yang tidak setuju paling banyak dari responden, oleh karena itu sangat perlu untuk ditingkatkan

sehingga produktivitas meningkat. Misalnya dengan cara memberikan pelatihan kepada karyawan mengenai proses produksi dan alat-alat yang digunakan, mengadakan acara bersama seperti outbond dan lain-lain sehingga karyawan akan semakin lebih mengenal satu sama lain dan dapat meningkatkan kerjasama tim.

3. Mengingat adanya hasil penelitian yang sudah baik dengan ditunjukkan pada hasil pengaruhnya terhadap produktivitas kerja jika dilihat dari nilai regresinya, oleh karena itu PT. Nayati Indonesia Semarang harus dapat mempertahankan disiplin kerja yang dimiliki oleh setiap karyawannya terutama seperti mematuhi semua peraturan dan tingkat absensi yang ada. PT. Nayati Indonesia Semarang harus dapat meningkatkan disiplin kerja yang diterapkan untuk karyawan mereka, terutama mengenai penggunaan waktu secara efektif dan peningkatan tanggung jawab karyawan dalam pekerjaan dan tugas. Hal ini mengingat kedua hal tersebut memiliki tanggapan tidak setuju yang terbanyak dari responden penelitian. Oleh karena itu, peningkatan kedua hal tersebut sangat perlu ditingkatkan agar produktivitas meningkat. Misalnya dapat dilakukan dengan cara pemberian sanksi yang tegas bagi karyawan yang kedapatan ngobrol saat bekerja, kedapatan pulang lebih awal dan telat datang, serta sering keluar pada saat jam kerja. Hal ini dilakukan agar karyawan semakin efektif dalam menggunakan waktu kerja. Perusahaan juga harus dapat meningkatkan tanggung jawab dengan menanamkan moral dan semangat yang baik pada karyawan agar mau berdedikasi tinggi untuk perusahaan, sehingga produktivitas kerja akan semakin meningkat.

DAFTAR REFERENSI

- Arikunto, Suharsimi. 2010. *Prosedur Penelitian : Suatu Pendekatan Praktik*. (Edisi Revisi). Jakarta : Rineka Cipta.
- Aru Rorim Fandi., Muslichah Erma Widiani., dan Enny Istanti. 2017. Pengaruh Kemampuan Kerja, Beban Kerja Dan Komunikasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. White Cement Balongbendo. *Jurnal Manajemen Branchmark*, Vol.3 Issue.3, Hal.95-107.
- Aspiyah, Mufti., dan Martono S. 2016. Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja, dan Pelatihan Pada Produktivitas Kerja. *Management Analysis Journal*, Vol.5 No.4, Hal.339-346.
- Baskoro, Candra Aji. 2014. Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Motivasi, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Management Analysis Journal*, Vol.3 No.2, Hal.1–12.
- Dessler, Gary. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat.
- Ghozali, Imam. 2011. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS IBM SPSS 19*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hadi Senen, Syamsul., dan Siri Solihat. 2008. Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kemampuan Kerja Karyawan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Safilindo Permata. *Jurnal Strategic*, Vol.7 No.14, Hal.1-15.
- Handoko, T. Hani. 2012. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE.
- Hasibuan, S.P. Malayu. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Izzah, Nidaul., dan Ida Ardiani. 2016. Pengaruh Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Mechanical Division PT Mulia Makmur Elektrikatama. *BIJAK Majalah Ilmiah Ilmu Administrasi*, Vol. XIII No.02, Hal.164-175.
- Kristiani., Pradhanawati., dan Wijayanto. 2013. Pengaruh Kemampuan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan Operator PT. Indonesia Power Unit Bisnis Pembangunan Semarang). *Journal Of Social And Politic*, Vol.2 No.1, Hal : 1-7.
- Mangkunegara, A.A Prabu. 2013. *Manajemen sumber daya manusia perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Moenir, H.A.S. 2014. *Manajemen Pelayanan Umum Di Indonesia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Nawawi. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Bisnis yang Kompetitif*. Yogyakarta : Gadjah Mada University Press.
- Rachman Saleh, Abdul., dan Hardi Utomo. 2018. Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Etos Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi Di PT. Inko Java Semarang. *Among Makarti*, Vol.11 No.21, Hal.28-50.

- Rachman, Rasyid. 2013. Pengaruh Insentif Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Bosowa Berlian Motor Di Kota Sungguminasa Gowa. *Jurnal Economix*, Vol.1 No.2, Hal.104-113.
- Rivai, Veithzal. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori Ke Praktek*. Jakarta : PT. Rajagrafindo Persada.
- Robbins, Stephen P., dan Timothy A. Judge. 2015. *Perilaku Organisasi*, Edisi 16. Jakarta : Salemba Empat.
- Santoni, Ni Putu Cindiana Claudia., dan I Wayan Suana. 2018. Pengaruh Kompensasi, Motivasi, Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Divisi Sales Di Honda Denpasar Agung. *E-Jurnal Manajemen Unud*, Vol. 7, No. 10, Hal : 5379-5406.
- Sanusi, Anwar. 2014. *Metodologi Penelitian Bisnis*. Jakarta: Salemba Empat.
- Sarwoto, 2011, *Dasar-dasar Organisasi dan Manajemen*. Jakarta : Ghalia Indonesia.
- Sedarmayanti. 2013. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: CV. Mandar Maju.
- Siagian, Sondang P. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Simamora, Henry. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Gramedia.
- Sintaasih Ketut Desak., dan Wiratama. 2013. Pengaruh Kepemimpinan, Diklat, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PDAM Tirta Mangutama Kabupaten Badung. *Jurnal Manajemen Strategi Bisnis dan Kewirausahaan*, Vol.7, No.2, Hal.126-234.
- Sinungan, Muchdarsyah. 2014. *Produktivitas Apa dan Bagaimana*. cetakan ke 9. Jakarta: Bumi Aksara.
- Siregar, Syofian. 2013. *Metode Penelitian Kuantitatif*. Jakarta: PT Fajar Interpratama Mandiri.
- Soelaiman. 2007. *Manajemen Kinerja ; Langkah Efektif untuk Membangun, Mengendalikan dan Evaluasi Kerja*, Cetakan Kedua. Jakarta: PT. Intermedia Personalia Utama.
- Sofyandi, Herman. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta. Graha Ilmu.
- Sugiyono. 2015. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sutrisno, Edy. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana.
- Thoha, Miftah. 2011. *Perilaku Organisasi, Konsep Dasar dan Aplikasinya*. Jakarta : Rajawali Pers.
- Triasmoro, Debby. 2012. Pengaruh Kemampuan, Motivasi Dan Kinerja Pegawai Terhadap Produktifitas Kerja (Studi Kasus Di Bappeda Kabupaten Kediri). *Jurnal Ilmu Manajemen, REVITALISASI*, Vol. 1, No.2, Hal.49-60.
- Turangan, Osvaldo W., Christoffel Kojo., dan Christoffel Mintardjo. 2017. Pengaruh Pemberian Upah Dan Insentif Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Kantor Badan Penanggulangan Bencana Daerah Provinsi Sulawesi Utara. *Jurnal EMBA*, Vol.5 No.2, Hal.3007-3017.

JURNAL EKONOMI MANAJEMEN AKUNTANSI

Vol. 27, No. 2 Oktober 2021

e-ISSN: 2964-5816; p-ISSN: 0853-8778, Hal 01-17

Wartono, Sis. 2015. Pengaruh Kompensasi, Motivasi Kerja, Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT Dua Putra Utama Makmur Di Kabupaten Pati. Udinus Repository, Hal.1-14.

Wibowo, 2016. Manajemen Kinerja, Edisi Kelima, Jakarta : PT. Rajagrafindo Persada.

Zivin, J. S. G., & Neidell, M. J. 2011. The Impact of Pollution on Worker Productivity.