DISIPLIN KERJA DAN PEMBERIAN INSENTIF PENGARUHNYA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA PEGAWAIPADA CV. IDE TELEKOMUNIKASI BANDUNG

Riki Riyanto[1] Isniar Budiarti[2]
Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Komputer Indonesia, Bandung, Indonesia
Rikyerr19@gmail.com
isniarbudiarti@gmail.com

ABSTRACT

Human resources is the most important asset in a company or an organization, employees can be potential if managed properly and correctly, but will be a problem if wrong manage. Every company or organization goals can be achieved if the employees productivity or a member of such organization. Many factors of a company that is very important and can increase the capability of human resources, if narrowed down then the factor of human resources required include the quality of work discipline, granting incentives, and employeesp productivity. The purpose of this research is how to know work discipline and granting incentives influence to employees productivity againtsCV. IDE Telecommunication Banduung.

The Population of this research as many as 49 people and made the samples all samples on with drawal method this research is using saturated samples. This research method is using descriptive and verifikatif test, validity test, reliability, MSI test, classical principle, multiple regression analysis and hypothesis test.

The results of this study is showing that in descriptive work discipline, granting incentives, and employees productivity CV. IDE Telecommunication Banduung belongs on the category "good enough" by partial work discipline and granting incentives positive iof influential work on performance of employees productivity at CV. IDE Telecommunication Banduung significantly.

Keywords: Work Discipline, Granting Incentives, and Employees Productivity

PENDAHULUAN

Dalam era modern seperti sekarang ini,kemajuan teknologi pun semakin pesat. Oleh karena itu semua kegiatan dituntut untuk bisa bersaing satu sama lain dengan perusahaan lainnya termasuk dalam bidang telekomunikasi. Kebutuhan telekomunikasi setiap waktunya semakin meningkat dikarenakan banyak konsumen yang beralih pada telekomunikasi, maka banyak perusahaan yang menawarkan bermacam produk dan jasa terbarunya dan konsumen tinggal memilih produk mana yang sesuai dengan keinginan dan kebutuhannya. Pentingnya telekomunikasi tersebut tentunya harus diimbangi dengan keterlibatan dari pihak-pihak yang terkait di dalamnya. Pihak pertama yaitu konsumen sebagai pengguna, pihak kedua yaitu produsen sebagai penyedia, dan yang terakhir pemerintah sebagai pengatur konsumen dan produsen tersebut.

Internet (*interconnection-networking*) merupakan sistem global dari seluruh jaringan komputer yang saling terhubung menggunakan standar Internet *Protocol Suite* (TCP/IP) untuk melayani miliaran pengguna di seluruh dunia.Untuk mengakses internet kita hanya membutuhkan seperangkat komputer, laptop, modem, dan saluran telepon. Konsumen dapat berinteraksi bebas dengan konsumen lain tanpa membedakan bangsa, etnik, agama, warna kulit. Seiring dengan perkembangan internet di Indonesia, teknologi informasi telah mengarah pada penggunaan teknologi tanpa kabel atau dikenal dengan istilah *wireless* internet. Kebutuhan akan wifi (*Wireless Fidelity*) sangat meningkat, dengan wifi orang dapat mengakses internet dimanapun dan kapanpun yang terdapat logo wifi.

PT. Telekomunikasi Indonesia Bandung Jawabarat mempunyai anak perusahaan bernama CV. IDE Telekomunikasi yang didirikan pada tanggal 5 September 2007 dan telah mendapatkan pengesahan Pengadilan Negeri Kota Bandung terletak di jalan. K.H. Wahid Hasyim No.70 B.

CV. IDE Telekomunikasi adalahperusahaan yang bergerak di bidang mitra kerja. Perusahaan ini berfokus untuk menyediakan jasa pelayanan dan jaringan untuk pemasangan indihome dan pemasangan pesawat telefon sekaligus membantu PT.Telekomunikasi Indonesia Tbk untuk terjalinnya suatu kerjasama bisnis yang baik dan mencapai target

yang diinginkan oleh perusahaan dengan menerapkan strategi promosi dan mengutamakan kepuasan para pelanggan atau konsumen terhadap pekerjaan yang dilakukan dengan adanya perbaikan terus menerus.

Satu hal yang penting yaitu bahwa keberhasilan berbagai aktivitas didalam perusahaan dalam mencapai tujuan bukan hanya tergantung pada keunggulan teknologi, dana operasi yang tersedia, sarana ataupun prasarana yang dimiliki, melainkan juga tergantung pada aspek sumber daya manusia. Sumber Daya Manusia ini merupakan elemen yang harus diperhatikan oleh perusahaan, terutama bila mengingat bahwa era perdagangan bebas akan segera dimulai, dimana iklim kompetisi yang dihadapi akan sangat berbeda. Hal ini memaksa setiap perusahaan harus dapat bekerja dengan lebih efisien, efektif dan produktif. Tingkat kompetisi yang tinggi akan memacu tiap perusahaan untuk dapat mempertahankan kelangsungan hidupnya dengan memberikan perhatian pada aspek sumber daya manusia. Jadi manusia dapat dipandang sebagai faktor penentu karena ditangan manusialah segala inovasi akan direalisir dalam upaya mewujudkan tujuan perusahaan.

Tujuan suatu perusahaan atau suatu organisasi tidak mungkin akan terwujud tanpa peran aktif pegawai yang ada di dalamnya. Karena untuk mendapatkan sumber daya manusia yang diharapkan oleh organisasi agar memberikan andil positif terhadap semua kegiatan perusahaan dalam mencapai tujuannya, setiap karyawan diharapkan memiliki kinerja yang baik sehingga nantinya akan meningkatkan produktivitas kerja yang tinggi. Faktor manusia sebagai tenaga kerja merupakan sumber daya yang sangat penting, karena manusia itulah yang akan membawa arah perkembangan karyawan. Jika suatu perusahaan ingin mencapai tujuan organisasi, maka produktivitas kerja haruslah diperhatikan semaksimal mungkin.

CV. IDE Telekomunikasi adalah perusahaan yang tidak terlepas dari kondisi-kondisi di atas, apalagi pada saat ini kebanyakan perusahaan selalu menomer duakan disiplin kerja dan pemberian insentif terhadap produktivitas kerja maka pegawai yang di hasilkan oleh perusahaan-perusahaan kurang maksimal dalam pencapaian target yang telah di tentukannya. Oleh karna itu guna untuk mengefektifkan target perusahaan, perusahaan harus sering melakukan evaluasi agar pegawai tetap berjalan dengan maksimal.

Berdasarkan pada uraian latar belakang masalah yang ada, maka penulis mengajukan sebuah penelitian dengan judul "**Disiplin Kerja dan Pemberian Insentif pengaruhnya Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai CV. IDE Telekomunikasi Bandung".**

Tujuan Penelitian

Berdasarkan pada latar belakang masalah maka tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui Disiplin Kerja pada CV. IDE Telekomunikasi Bandung.
2. Untuk mengetahuiPemberian Insentif pada CV. IDE Telekomunikasi Bandung.
3. Untuk mengetahui Produktivitas Kerja pada CV. IDE Telekomunikasi Bandung.
4. Untuk mengetahui Disiplin Kerja berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja pegawai CV. IDE Telekomunikasi Bandung.
5. Untuk mengetahui Pemberian Insentif berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja pegawai CV. IDE Telekomunikasi Bandung.

Manfaat Penelitian

Manfaat Akademis

Penelitian ini diharapkan dapat menambah literatur dan memberikan manfaat bagi perkembangan Ilmu SDM atas kinerja individual dengan menggunakan teori perilaku. bahan bagi peneliti lainnya tentang kinerja karyawan yang nantinya dapat ditindak lanjuti bahkan dilakukan pada penelitian yang berbeda terhadap masalah-masalah lain yang berhubungan dengan Disiplin Kerja dan pemberian insentif terhadap produktivitas kerja.

Manfaat Praktisi

1. Bagi Peneliti

Penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan dan pengetahuan penulis tentang masalah yang dikaji.

2. Bagi Penulis

Penelitian ini merupakan sarana atau media belajar bagi peneliti untuk dapat mengidentifikasi, menganalisis, dan mengevaluasi teori dengan praktik di lapangan.

3. Bagi Perusahaan

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan pertimbangan bagi perusahaan untuk menentukan kebijakan bagi tenaga kerja supaya dapat meningkatkan produktiviatas kerjanya.

KAJIAN PUSTAKA

Disiplin Kerja

Disiplin kerja adalah ketaatan seseorang atau sekelompok terhadap peraturan dan syarat-syarat lain yang berlaku pada perusahaan yang bertujuan untuk memaksimalkan pencapaian target yang dibebankan kepada seseorang atau sekelompok orang tersebut. definisi antara lain, disiplin merupakan suatu kekuatan yang selalu berkembang di tubuh para pekerja yang membuat mereka dapat mematuhi keputusan dan peraturan-peraturan yang telah ditetapkan Alfred R. Lateiner dan I.S. Levine (2002:72).

Ada tiga tindakan-tindakan disiplin yang keliru sehingga berpengaruhnegative bagi perusahaan, yaitu :

1. Terdapat disiplin manajerial, dimana segala sesuatunya sangat tergantung pada pemimpin, dari sejak permulaan hingga akhir.
2. Terdapat disiplin tim, dimana keberhasilan dan kesempurnaan kinerja bermuara dari rasa saling ketergantungan, ini berasal dari suatu komitmen bersama oleh setiap karyawan terhadap keseluruhan organisasi perusahaan. Kegagalan dari satu orang karyawan akan menyebabkan kejatuhan seluruh karyawan.
3. Terhadap disiplin diri, dimana pelaksana tunggal sepenuhnya sangatbergantung pada pendidikan, pelatihan, keterampilan dan pengendalian diri dari setiap karyawan.

Menurut Alfred R. Lateiner dalam Soedjono (2002:72) adalah :

1. Ketepatan waktu
   Ukuran dari ketepatan waktu dapat di lihat dari tingkat keterlambatan jam kerja karyawan dan tingkat pelanggaran jam istirahat kerja.

2. Pemanfaatan sarana
   Ukuran dari pemanfaatan sarana dapat di lihat dari tingkat menggunakan peralatan kantor dan tingkat kelengkapan fasilitas yang di gunakan.
3. Tanggung jawab yang tinggi
   Ukuran dari tanggung jawab yang tinggi dapat di lihat dari tingkat menyelesaikan tugas pegawai dan tingkat sikap karyawan pada saat dikantor.
   Ukuran dari ketaatan terhadap aturan kantor dapat di lihat dari tingkat ketaatan karyawan terhadap aturan kantor dan tingkat kesesuaian karyawan memakai seragam sesuai prosedur.

Insentif

Insentif adalah sebagai sarana motivasi dapat diberikan batasan perangsangan ataupun pendorong yang diberikan dengan sengaja kepada pekerja agar dalam diri mereka timbul semangat yang lebih besar untuk berprestasi bagi organisasi.Insentif adalah daya perangsang yang diberikan kepada karyawan tertentuberdasarkan prestasi kerjanya agar karyawan terdorong meningkatkan produktivitas kerjanya (Hasibuan 2010:183).

Menurut Malayu S. P Hasibuan (2005:121-122) menyatakan bahwa tujuan diberikannya insentif adalah sebagai berikut:

1) Ikatan kerjasama.
2) Pengadaan yang efektif.
3) Motivasi.
4) Stabilitas karyawan.
5) Disiplin.
6) Pengaruh serikat pekerja.
7) Pengaruh pemerintah.

Menurut Sarwoto (2011:156), secara garis besar keseluruhan insentif dapat dibagi menjadi 2 golongan :

1. Insentif material
   Insnetif yang dapat diberikan dalam bentuk: bonus, komisi, pembagian laba, kompensasi yang ditangguhkan, dan bantuan hari tua.
2. Insentif non-material
   Insentif yang dapat diberikan dalam bentuk: jaminan sosial, pemberian piagam penghargaan, pemberian promosi, dan pemberian pujian lisan atau tulisan.

Produktivitas Kerja

Produktivitas mengandung arti sebagai perbandingan antara hasil yang di capai (Output) dengan keseluruhan sumber daya yang digunakan (Input). Dengan kata lain bahwa produktivitas memiliki dua dimensi. Dimensi yang pertama mengarah pada efektivitas yang mengarah kepada pencapaian untuk kerja yang maksimal yaitu pencapaian target yang berkaitan dengan kualitas, kuantitas dan waktu. Yang keduaya itu efesiensi yang berkaitan dengan upaya membandingkan input dengan realisasi peggunaan nya atau bagaimana pekerjaan tersebut terlaksana. Pengertian sebagai sikap mental yang selalu berpandangan bahwa mutu kehidupan hari ini harus lebih baik dari kemarin dan hari esok lebih baik dari hari ini Husein Umar (2003:47).

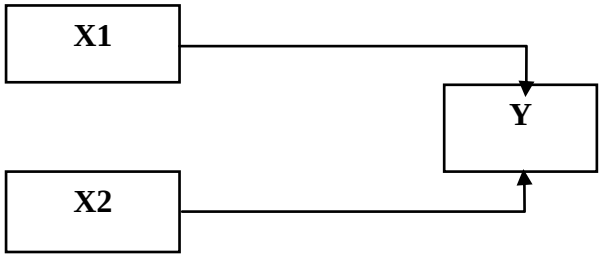
Faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas menurut Muchdarsyah Sinungan (2005: 56) adalah sebagai berikut :

1) Tingkat pendidikan dan keahlian
2) Jenis teknologi dan hasil produksi
3) Kondisi lingkungan kerja
4) Kondisi kesehatan, kemampuan fisik dan mental
5) Sikap terhadap tugas, teman sejawat dan pengawas
6) Keanekaragaman tugas
7) Sistem insentif
8) Keamanan kerja
9) Kepuasan kerja

Menurut Husein Umar (2003:47) Produktivitas yang dimaksud dalam penelitian adalah jumlah hasil yang dicapai oleh seseorang pekerja atau unit faktor produksi lain dalam jangka waktu tertentu. Dengan indikator sebagai berikut:

1. Kualitas, Hasil kerja yang dicapai oleh karyawan
2. Kuantitas, Yang merupakan hasil atau ketepatan waktu yang dicapai oleh karyawan yang dilihat dari jumlahnya.
3. Ketepatan waktu, datang ke kantor tepat waktu, pulang kantor tepat waktu, serta karyawan yang dapat bersikap tertib.

KERANGKA PEMIKIRAN



METODE PENELITIAN

Metode penelitian merupakan cara penilaian yang digunakan untuk mendapatkan data untuk mencapai tujuan tertentu (Umi Narimawati, 2008:127). Dalam penelitian ini, metode yang digunakan adalah metode deskriptif dan verifikatif.

Sugiyono (2005:21) mengatakan "Metode Deskriptif adalah metode yang digunakan untuk menggambarkan atau menganalisis suatu hasil penelitian tetapi tidak digunakan untuk membuat kesimpulan yang lebih luas".

Adapun Metode Verifikatif menurut Mashuri dalam Narimawati Umi (2010:29) adalah sebagai berikut :
"Metode verifikatif yaitu memeriksa benar tidaknya apabila dijelaskan untuk menguji suatu cara dengan atau tanpa perbaikan yang telah dilaksanakan di tempat lain dengan mengatasi masalah yang serupa dengan kehidupan".

Penelitian ini menggunakan metode deskriptif dengan pendekatan verikatif, Unit analisis dalam penelitian ini adalah CV. IDE Telekomunikasi Bandung karena jumlah populasiya sedikit atau terbatas sehingga tidak memungkinkan untuk menggunakan sampel, sehingga peneliti mengambil jumlah sampel sama dengan jumlah populasi atau dengan sensus yaitu sebanyak 49 orang/responden. Metode analisis yang digunakan adalah analisis regresi berganda dengan menggunakan pengujian statistik uji validitas, uji rehabilitas, uji korelasi, uji koefisien determinasi, uji hipotesis dan program spss 21 for windows.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi berganda digunakan peneliti dengan maksud untuk menganalisis hubungan linear antara variabel independen dengan variabel dependen. Dengan kata lain untuk mengetahui besarnya pengaruh disiplin kerja dan pemberian insentif terhadap produktivitas kerja. Dalam perhitungannya, penulis menggunakan perhitungan komputerisasi yaitu dengan menggunakan media program komputer yaitu SPSS for windows.
Berikut merupakan perhitungan regresi linear berganda secara komputerisasi menggunakan SPSS for windows :

Y= 5,447 + 0,195 X1 + 0,628 X2 + ε

Y = Produktivtas Kerja
X1 = Disiplin Kerja
X2 = Pemberian Insentif
ε = Variabel yang tidak diteliti

Dari persamaan linier berganda diatas dapat dilihat besarnya konstanta adalah 5,447 artinya apabila disiplin kerja dan pemberian insentif bernilai 0, maka produktivitas kerja akan tetap bernilai 5,447.
Kemudian koefisien regresi variabel disiplin kerja sebesar 0,195 yang bernilai positif artinya untuk setiap pertambahan disiplin kerja sebesar satu maka nilai tersebut akan meningkatkan produktivitas kerja sebesar 0,195.
Sedangkan koefisien regresi variabel pemberian insentif sebesar 0,628 yang bernilai positif artinya untuk setiap pertambahan pemberian insentif sebesar satu maka akan meningkatkan produktivitas sebesar 0,628.
Dari hasil tersebut dapat dilihat bahwa ketiga variabel mempunyai hubungan linier. Tanda (+) pada koefisien regresi berarti setiap kenaikan dengan nilai 1 pada X1 dan X2 akan menyebabkan kenaikan nilai pada Y begitupula sebaliknya. Hal ini sesuai dengan teori menurut Wahid Sulaiman (2004:80), pengertian regresi linear berganda adalah: "Jika suatu variabel dependen bergantung pada lebih dari satu variabel independen, hubungan kedua variabel disebut analisis regresi berganda (multiple regression)".

Uji Asumsi Klasik

Untuk memperoleh hasil yang lebih akurat pada analisis regresi berganda maka dilakukan pengujian asumsi klasik agar hasil yang diperoleh merupakan persamaan regresi yang memiliki sifat *Best Linier Unbiased Estimator* (BLUE). Pengujian mengenai ada tidaknya pelanggaran asumsi-asumsi klasik merupakan dasar dalam model regresi linier berganda yang dilakukan sebelum dilakukan pengujian terhadap hipotesis.

Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk menguji apakah model regresi mempunyai distribusi normal atau tidak. Asumsi normalitas merupakan persyaratan yang sangat penting pada pengujian kebermaknaan (signifikansi) koefisien regresi. Model regresi yang baik adalah model regresi yang memiliki distribusi normal atau mendekati normal, sehingga layak dilakukan pengujian secara statistik.

Uji Multikolinieritas

Multikolinieritas berarti adanya hubungan yang kuat di antara beberapa atau semua variabel bebas pada model regresi. Jika terdapat Multikolinieritas maka koefisien regresi menjadi tidak tentu, tingkat kesalahannya menjadi sangat besar dan biasanya ditandai dengan nilai koefisien determinasi yang sangat besar, tetapi pada pengujian parsial koefisien

regresi, tidak ada ataupun kalau ada sangat sedikit sekali koefisien regresi yang signifikan.

Disiplin kerja dan pemberian insentif terhadap produktivitas kerja menunjukan nilai tolerance disiolin > 0,10 dan nilai VIF < 10.

Berdasarkan tabel diatas nilai tolerance untuk masing-masing variabel :

1. Nilai tolerance Disiplin Kerja, 0,672 > 0,10
2. Nilai tolerance Insentif, 0,672 > 0,10

Maka dapat disimpulkan tidak terjadi multikolinieritas antara variabel bebas disiplin kerja dan insentif.

Berdasarkan tabel diatas diperoleh VIF untuk masing-masing variabel :

1. VIF variabel Disiplin kerja, 1.488 < 10
2. VIF variabel Insentif, 1.488 < 10

Uji Heteroskedastitas

Uji Heterokedastisitas bertujuan menguji apakah pada model regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain. Model regresi yang baik adalah model yang bebas dari masalah heterokedastisitas (homokedastisitas). Untuk menguji ada tidaknya heteroskedastisitas digunakan uji Rank Spearman yaitu dengan mengkorelasikan masing-masing variabel bebas terhadap nilai absolut dari residual. Jika nilai koefisien korelasi dari masing-masing variabel bebas terhadap nilai absolut dari residual (error) ada yang signifikan, maka kesimpulannya terdapat heteroskedastisitas (varian dari residual tidak homogen).

Analisis Korelasi

Pengujian korelasi digunakan untuk mengetahui kuat tidaknya hubungan antara variabel x dan y, dengan menggunakan pendekatan koefisien korelasi *Pearson Product Moment.*

Korelasi Secara Parsial antara Disiplin Kerja dengan Produktivitas Kerja

Untuk menghitung korelasi secara parsial antara Disiplin kerja dengan Produktivitas Kerja didapatkan hasil korelasi sebesar 0,507 berdasarkan kriteria (0,41 – 60,00), tingkat keeratan korelasi disiplin kerja dengan produktivitas kerja memiliki berada pada kategori moderat/korelasi sedang.

Korelasi Secara Parsial antara Pemberian Insentif dengan Produktivitas Kerja

Untuk menghitung korelasi secara parsial antara Pemberian Insentif dengan Produktivitas Kerja didapatkan hasil korelasi sebesar 0,608 berdasarkan kriteria korelasi (0,61 – 80,00) pemberian insentif dengan produktivitas kerja pegawai berada di tingkat korelasi yang erat/cukup tinggi.

Analisis Koefesien Determinasi

Koefisien Determinasi digunakan untuk mengetahui peranan semua variabel bebas atas nilai variabel tidak bebas ditunjukkan oleh besarnya koefisien determinasi (R2). Semakin besar nilainya maka menunjukkan bahwa persamaan regresi yang dihasilkan baik untuk mengestimasi variabel terikat.

Uji Hipotesis

Pengujian Secara Parsial (Uji - t)

Digunakan untuk menguji variabel bebas memiliki hubungan signifikan atau tidak dengan variabel terikat secara individual untuk setiap variabel, yaitu pengaruh disiplin kerja terhadap produktivitas kerja secara parsial dan pemberian insentif terhadap produktivitas kerja secara parsial.

Pengujian Disiplin Kerja terhadap Produktivitas Kerja.

Didapatkan nilai t_{hitung} untuk variabel disiplin kerja (X1) sebesar 1,699. Apabila menggunakan taraf signifikansi sebesar 5 %, maka dari tabel distribusi t didapat nilai t_{tabel} untuk df = (α/2 ; n-k-1) = 0,05 / 2 ; 49 – 2 – 1 = (0.025 ; 46) yaitu 1,679. Dikarenakan $t_{hitung} > t_{tabel}$ (1,699 > 1,679) dan sig (0,006 < 0.05) maka H_0 ditolak dan H_a diterima, sehingga dapat disimpulkan terdapat pengaruh yang signifikan antara disiplin kerja terhadap produktivitas kerja pegawai pada CV. IDE Telekomunikasi Bandung.

Dapat disimpulkan bahwa Hipotesis diterima, karena pada gambar diatas menunjukan bahwa niali t_{tabel} berada pada daerah penolakan H_0 atau lebih besar dari t_{hitung}. Yang artinya, variabel independen mempengaruhi variable dependen karena memiliki nilai positif. Hal ini menunjukkan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai pada CV. IDE Telekomunikasi Bandung.

Hasil penelitian ini sesuai dengan kesimpulan menurut (Sedarmayanti 2001:71) yang mengatakan bahwa Disiplin kerja merupakan faktor penting yang mempengaruhi produktivitas kerja, maka keberadaan disiplin kerja sangat dibutuhkan dalam suatu perusahaan karena dengan adanya disiplin kerja suatu perusahaan dapat melaksanakan program-program kerjanya untuk mencapai sasaran yang telah ditetapkan.

Pengujian Pemberian Insentif terhadap Produktivitas Kerja.

Didapatkan nilai t_{hitung} untuk variabel pemberian insentif(X_2) sebesar 3,421. Menggunakan taraf signifikan sebesar 5%, maka dari tabel distribusi t didapatkan nilai t_{tabel} untuk df = (α/2 ; n-k-1) = 0,05/2 ; 49 – 2 – 1 = (0,025 ; 46) yaitu 1,699. Dikarenakan $t_{hitung} > t_{tabel}$ (3,421 > 1,699) dan sig (0.001 < 0.05) maka H_0 ditolak dan H_a diterima, sehingga dapat disimpulkan terdapat pengaruh yang signifikan antara pemberian insentifterhadap produktivitas kerja pegawai pada CV. IDE Telekomunikas Bandung.

Dapat disimpulkan bahwa Hipotesis diterima, karena pada gambar diatas menunjukan bahwa niali T tabel berada pada daerah penolakan Ho atau lebih besar dari thitung. Yang artinya, variabel independen mempengaruhi variable dependen karena memiliki nilai

positif. Hal ini menunjukkan bahwa pemberian insentif memiliki pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas pegawai pada CV. IDE Telekomunikasi Bandung.

Hasil penelitian ini seuai dengan kesimpulan menurut (Sinungan, 2003: 67) yang mengatakan 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 andil nya bagi produktivitas, sedangkan kenaikan pembayaran harus dianugrahkan terutama berdasarkan hasil produktivitas. Pemberian Insentif merupakan salah satu dari faktor pembangun motivasi dan semangat pada karyawan. Pemberian insentif yang tepat akan berpengaruh terhadap produktivitas kerja pegawai, karena dengan adanya pemberian insentif diharapkan dapat mendorong semangat kerja serta membangun keinginan untuk mendapatkan prestasi dari hasil kerja yang telah dicapainya.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan mengenai disiplin kerja dan pemberian insentif pengaruhnya terhadap produktivitas kerja pegawai pada CV. IDE Telekomunikasi Bandung, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Tanggapan responden selaku pegawai di CV IDE Telekomunikasi Bandung mengenai variabel disiplin kerja tergolong pada kategori “Cukup Baik”. Dengan kata lain kemampuan para pegawai pada CV. IDE Telekomunikasi dalam hal kedisiplinan kerja dinilai sudah baik. Dari empat indikator, skor tertinggi berada pada indikator “Ketepatan Waktu” sedangkan indikator yang terendah berada pada indikator “Tanggung Jawab yang Tinggi”. Hal ini menunjukkan bahwa mayoritas pegawai pada CV. IDE Telekomunikasi Bandung menilai kedisiplinan mereka sebagai pegawai sudah baik dan sesuai dengan ketetapan perusahan.
2. Tanggapan responden selaku pegawai di CV. IDE Telekomunikasi Bandung mengenai variabel pemberian insentif tergolong pada kategori “Cukup Baik”. Dengan kata lain kemampuan CV. IDE Telekomunikasi dimata para karyawannya dalam hal pemberian insentif sudah bisa dikatakan baik. Dari dua indikator, skor tertinggi berada pada indikator “Insentif Materiil” sedangkan indikator yang terendah berada pada indikator “ Insentif Non Materiil”. Hal ini menunjukkan bahwa mayoritas pegawai pada CV. IDE Telekomunikasi Bandung menilai pemberian insentif yang sudah dilakukan perusahaan dinilai sudah cukup baik namun masih perlu ditingkatkan lagi sehingga insentif yang nantinya didapatkan sesuai dengan kinerja yang mereka berikan.
3. Tanggapan responden selaku pegawai di CV. IDE Telekomunikasi Bandung mengenai variabel produktivitas kerja pegawai tergolong pada kategori “ Cukup Baik”. Dengan kata lain mayoritas pegawai di CV. IDE Telekomunikasi menilai prestasi dan kualitas kerjanya sudah sesuai dengan harapan dan keinginan perusahaan. Dari tiga indikator, skor tertinggi berada pada indikator “Ketepatan Waktu” sedangkan indikator yang terendah berada pada indikator “Kualitas ”. Hal ini menunjukkan bahwa mayoritas pegawai pada CV. IDE Telekomunikasi Bandung sudah memiliki kemampuan dan prestasi kerja yang sudah bisa dikatakan baik.
4. Hasil analisis dalam penelitian ini menunjukkan bahwa disiplin kerja pegawai pada CV. IDE Telekomunikasi Bandung secara signifikan mempengaruhi produktivitas kerjanya dengan arah hubungan yang positif.
5. Hasil analisis dalam penelitian ini menunjukkan bahwa secara signifikan dan positif pemberian insentif yang diberikan perusahaan mempengaruhi produktivitas kerja pegawai pada CV. IDE Telekomunikasi Bandung.

Saran

Berdasarkan kesimpulan dan hasil pembahasan dalam penelitian ini, maka penulis mencoba memberikan saran kepada pihak yang berkaitan maupun pihak lainnya sebagai bahan pertimbangan yaitu sebagai berikut :

1. Kepada perusahaan mengenai ketaatan pegawai terhadap aturan perusahaan diharapkan dengan cermat memberikan perhatian berupa evaluasi dan teguran pada pegawai yang kurang disiplin agar mematuhi aturan yang telah ditetapkan guna mencapai hasil yang didinginkan.
2. Kepada perusahaan diharapkan memberikan insentif materiil dan insentif non materiil secara adil dan terarah agar produktivitas kerja pegawai dapat meningkat.
3. Pimpinan perusahaan diharapkan dapat melakukan pendekatan kepada pegawai dengan baik dan juga diharapkan memberikan pelatihan keterampilan kepada pegawai agar pegawai merasa puas akan pekerjaannya dan pegawai akan bekerja lebih produktif.
4. Perusahaan diharapakan memberikan bonus dan tunjangan-tunjangan lainnya agar yang membuat karyawan semakin puas akan pekerjaannya dan karyawan bekerja lebih maksimal untuk meningkatkan produktivitasnya.
5. Bagi penulis selanjutnya diharapkan di masa yang akan datang dapat digunakan sebagai

salah satu sumber data untuk penelitian selanjutnya dan dilakukan penelitian lebih lanjut berdasarkan faktor lainnya, variabel yang berbeda, jumlah sampel yang lebih banyak, dan tempat yang berbeda.

DAFTAR PUSTAKA

Abellia Marthadini, 2017. "Pengaruh Disiplin Kerja dan Pemberian Insentif Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT. MENSANA ANEKA SATWA CABANG LAMPUNGdengan mempertimbangkan Motivasi".

Al-amin, Maratin Nafiah. 2015. "Pengaruh Upah, Disiplin Kerja dan Insentif Terhadap Produktivitas Tenaga Kerja Minimarket Rizky Di Kabupaten Sragen. Yogyakarta: Universitas Negeri Yogyakarta".

Asbakhul'ulum, M. (2010). Hubungan Disiplin Kerja Dengan Produktivitas Kerja Karyawan Di Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kota Blitar. Skripsi Tidak Dipublikasikan Fakultas Psikologi Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang.

Edi sugianto, at all 2014. "Hubungan Pemberian Insentif dalam upaya Meningkatkan Produktivitas Kerja Karyawan Divisi Marketing pada PT. INTERYASA SEDAYA Pekan Baru".

Faslah, R. (2013). Pengaruh Motivasi Kerja, Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pada Karyawan PT. Kabelindo Murni, Tbk. Jurnal Pendidikan Ekonomi dan Bisnis (JPEB), 1(2), 1-27.

Febri Rudiansyah, 2014."Pengaruh Insentif, Tingkat endidikan dan Masa Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Studi kasus pada hotel pelangi MALANG)".

I Ketut Febri Ananta, at all 2016. "Pengaruh Disiplin Kerja dan Budaya Organisasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada VILLA MAHAPALA SANUR-DENPASAR."

John Foster Marpaung, 2014. "Pemberian Insentif Terhadap Peningkatan Produktivitas KerjaKaryawan pada PT. INITED DICO CITAS".

Maratin Nafiah Al-amin, 2015. "Pengaruh Upah, Disiplin Kerja Dan Insentif Terhadap Produktiviatas Tenaga Kerja Minimarket Rizky Sragen".

Slamet Numawanto 2014, "Pengaruh Insentif terhadap Produktivitas kerja dikantor (Representatif Office) PT.Asuransi Tafakul Keluarga"