



**KOLIKULUM FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS PRODI MANAJEMEN  
INSTITUT INFORMATIKA DAN BISNIS DARMAJAYA**

NAMA : 1. Helda widana  
: 2. Rian effendi  
: 3. Rika damayanti  
: 4. Widya noviana

NPM : 1. 1612110019  
: 2. 1612110163  
: 3. 1612110021  
: 4. 1612110433

KELAS : P04

PROGRAM STUDI : Seminar Manajemen SDM

KONSENTRASI : Manajemen Sumber Daya Manusia

JUDUL : Analisis Pemberian Insentif Dan Displin Kerja Terhadap  
Produktivitas Kerja Karyawan bagian marketing PT. Premium Cipta  
Maga Utama

DOSEN PENGAMPU: Dr. Yunada Arpan

HARI/TANGGAL : Kamis/16 januari 2020

WAKTU :

TEMPAT : DARMAJAYA

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### a. Latar Belakang

Karyawan pada dasarnya merupakan salah satu elemen yang menjadi sumber daya yang berpengaruh terhadap aktivitas yang ada di dalam suatu perusahaan yang ditunjukkan oleh kinerja, prestasi, kuantitas dan kualitas yang dimiliki oleh karyawan. Maka semakin berkontribusi karyawan pada aktivitas yang ada di dalam suatu perusahaan, akan mempengaruhi tujuan dari perusahaan, dengan sumber daya yang baik diharapkan mampu menjawab semua tantangan yang ada, baik dari dalam maupun dari luar organisasi. Sebagai asset, karyawan perlu dikelola agar tetap menjadi produktif untuk pencapaian tujuan organisasi. Keberhasilan suatu organisasi bergantung pada produktifitas yang dimiliki oleh karyawan khususnya bagian marketing, baik secara perorangan maupun tim dalam organisasi tersebut. produktifitas adalah perbandingan antara hasil keluaran (output) dan masukan (input). Produktifitas kerja merupakan sikap mental yang selalu mencari perbaikan terhadap apa yang telah ada, suatu keyakinan bahwa seseorang dapat melakukan pekerjaan lebih baik hari ini dari pada hari kemaren dan hari esok lebih baik dari pada hari ini, untuk mendapatkan produktifitas kerja yang baik dapat dilihat dengan meningkatnya sumber daya manusia dengan memperhatikan pencapaian target disuatu perusahaan. Faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja adalah pemberian insentif dan disiplin kerja. Berikut ini data produktivitas kerja karyawan Pt.Premium Cipta Mega Utama.

### **TABEL 1.1**

**DATA PENCAPAIAN PENJUALAN DAN TARGET PENJUALAN  
PT. PREMIUM CIPTA MEGAH UTAMADIBANDAR LAMPUNG**

**(Januari - Desember 2018)**

<b>Bulan</b>	<b>Pencapaian</b>	<b>Target</b>
Januari	RP.900.275.000	RP.1.200.000.000
februari	RP.750.450.000	RP.1.200.000.000
Maret	RP.1.250.000.000	RP.1.200.000.000
April	RP.1.350.000.000	RP.1.200.000.000
Mei	RP.875.500.000	RP.1.200.000.000
Juni	RP.1.250.500.000	RP.1.200.000.000
Juli	RP.1.125.000.000	RP.1.200.000.000
Agustus	RP.750.250.000	RP.1.200.000.000
September	RP.612.500.000	RP.1.200.000.000
Oktober	RP.951.250.000	RP.1.200.000.000
November	RP.1.150.000.000	RP.1.200.000.000
Desember	RP.1.050.000.000	RP.1.200.000.000

*Sumber : PT. Premium Cipta Megah Utama*

Banyak faktor yang menyebabkan sumber daya manusia memiliki produktifitas kerja yang

baik, sehingga mampu mendorong keberhasilan organisasi, salah satunya adalah pemberian insentif. Pemberian insentif yang tidak tepat waktu dan jumlah insentif yang relative, serta tidak ada kebijakan untuk menaikkan insentif, akan membuat karyawan tidak semangat dalam bekerja yang pada akhirnya akan menurunkan produktifitas mereka dalam melaksanakan tugas-tugas perusahaan sehingga dapat menurunkan laba perusahaan, masalah yang sedang terjadi dari hasil diskusi dan tanya jawab dari beberapa karyawan bagian marketing di PT. Premium Cipta Megah Utama diperoleh fakta bahwa sebagian karyawan mengeluhkan insentif yang mereka terima belum cukup sangat kurang untuk memenuhi kebutuhan,. Masalahnya adalah kenaikan harga pokok tidak diimbangi dengan naiknya pendapatan mereka, efek harga kebutuhan pokok yang meningkat, membuat insentif yang diberikan kurang untuk memenuhi kebutuhan karyawan. Dari masalah tersebut, Insentif merupakan faktor yang harus diperhatikan serius oleh manajemen perusahaan. Jumlah insentif yang diberikan oleh perusahaan dapat dilihat pada tabel 1.2 dibawah ini sebagai berikut :

**Tabel 1.2**  
**Insentif yang diberikan di Pt. PT. Premium Cipta Megah Utama**  
**(Januari - Desember 2018)**

Nomor	Status	Bentuk Pemberian Insentif
1	Mencapai target	Sales mendapatkan uang sebesar Rp.1 juta/16 juta penjualan perbulan
2	Bonus yang di dapat karyawan yang mencapai target	Tour luar kota / tahun
3	Bonus Akhir Tahun	Sembako dan uang yang diberikan tergantung dari lama bekerja karyawan di Pt. PT. Premium Cipta Megah Utama
4	Tunjangan	Tidak adanya Jaminan Sosial THR sebesar Rp 500.000 Uang transportasi sebesar Rp 200.000/perbulan

untuk mencapai tujuan organisasi, selain dengan meningkatkan pengetahuan dan keterampilan karyawan juga diperlukan suatu sikap kedisiplinan kerja karyawan agar produktifitas kerja dari masing-masing pegawai tersebut dapat ditingkatkan, yang mana produktifitas kerja pegawai secara keseluruhan akan meningkat pula. Hasibuan (2011), mendefinisikan disiplin diartikan sebagai suatu keadaan tertib di mana orang-orang tergabung dalam organisasi tunduk pada peraturan yang telah ditetapkan dengan senang hati orang/sekelompok orang..karena terdapat masalah yang terjadi dimana masih kurangnya tingkat disiplin kerja karyawan bagian marketing. Hal ini dapat dilihat pada tingginya tingkat absensi, keterlambatan waktu awal kerja. Perusahaan menetapkan peraturan masuk kerja yaitu pada pukul 08.00-16.00 (senin - sabtu) dan 08.00-15.00 (minggu) namun pada kenyataannya masih banyak karyawan yang datang terlambat dan tidak mentaati peraturan tersebut. Tingginya keterlambatan karyawan akan berdampak pada produktifitas kerja karyawan ditunjukkan dengan pencapaian kerja dan target penjualan yang tidak tercapai. Tingginya absensi dan keterlambatan karyawan selama 1 tahun (Januari 2018- Desember 2018) dapat dilihat pada tabel 1.3 dibawah ini sebagai berikut :

**Tabel 1.3**

**Persentase kehadiran karyawan PT. Premium Cipta Megah Utama (Januari 2018- Desember 2018)**

Nomor	Absensi Karyawan	Persentase Kehadiran
1	Tepat Waktu	50%
2	Terlambat	35%
3	Tidak Hadir	15%

Berdasarkan latar belakang masalah yang dikemukakan oleh penulis, maka peneliti juga ingin mengetahui dan menganalisis tentang pemberian insentif, disiplin kerja dan motivasi yang tinggi akan meningkatkan atau menurunkan produktifitas kerja karyawan di Pt Premium Megah Cipta Utama di Bandar Lampung. Sehingga peneliti perlu melakukan penelitian yang berjudul **“Analisis Pemberian Insentif, dan Disiplin kerja Terhadap Produktifitas Kerja karyawan bagian Marketing di Pt Premium Megah Cipta Utama Di Bandar Lampung”**.

## **1.1 Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang diatas, maka perumusan masalah sebagai berikut :

1. Apa penyebab terjadinya produktifitas kerja yang tidak optimal ?
2. Mengapa terjadi produktifitas kerja yang tidak optimal melalui tingkat pencapaian target perusahaan yang rendah ?
3. Bagaimana mengatasi produktifitas kerja yang tidak optimal akibat variabel yang menyebabkan produktifitas kerja ?
4. Bagaimana menemukan produktifitas kerja yang tidak optimal melalui tingkat pencapaian target perusahaan yang rendah ?
5. Bagaimana menemukan produktifitas kerja yang tidak optimal yang berkepanjangan melalui tingkat pencapaian target perusahaan yang rendah ?

## **1.2 Tujuan Penelitian**

Bedasarkan rumusan masalah di atas, maka tujuan dari penelitian ini adalah;

1. Untuk menemukan variabel atau faktor yang menyebabkan produktifitas kerja yang tidak optimal
2. Untuk mengatasi produktifitas kerja yang tidak optimal
3. Untuk menyesuaikan produktifitas kerja yang tidak optimal
4. Untuk membuat program kerja
5. Untuk menunjukan teknik menaikkan produktifitas kerja

## **1.3 Manfaat Penelitian**

Penelitian ini dilakukan agar dapat bermanfaat bagi penulis, karyawan di PT. Premium Cipta Megah Utamadan perusahaan, serta pihak lain yang mungkin membaca skripsi ini, berikut ini adalah manfaat penelitiannya

1. Bagi PT. Premium Cipta Megah Utama

Hasil dari penelitian ini perusahaan PT. Premium Cipta Megah Utamadapat mengetahui seberapa besar pengaruh pemberian insentif dan disiplin kerja terhadap produktifitas kerja karyawan. Sehingga penelitian ini dapat bermanfaat untuk meningkatkan pengelolaan sumber daya manusia yang berhubungan dengan produktifitas kerja.

2. Bagi karyawan PT. Premium Cipta Megah Utama

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan acuan untuk meningkatkan produktifitas kerjakaryawan di PT. Premium Cipta Megah Utama

3. Bagi Peneliti

Manfaat bagi peneliti sebagai informasi dan menambah pengetahuan yang dapat meningkatkan pemahaman mengenai pemberian insentif dan disiplin kerja dan terhadap produktifitas kerja karyawan diPT. Premium Cipta Megah Utama

4. Bagi Penelitian Lain

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan pengetahuan dan dapat dijadikan refrensi mengenai pemberian insentif dan disiplin kerja terhadap produktifitas kerja karyawan diPT. Premium Cipta Megah Utama, serta keterkaitannya antar variabel tersebut dalam melakukan penelitian yang sama.

## **LANDASAN TEORI**

### **2.1. Pemberian Insentif dan Variabel**

#### **2.1.1. Pengertian Insentif**

Insentif adalah sistem upah yang bertujuan untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan dan mempertahankan karyawan yang berprestasi untuk tetap dalam perusahaan. Insentif juga dapat diartikan tambahan kompensasi diluar gaji atau upah yang diberikan oleh organisasi. Menurut T. Hani Handoko (2002:176), mengemukakan bahwa insentif adalah perangsang yang ditawarkan kepada para karyawan untuk melaksanakan kerja sesuai atau lebih tinggi dari standar-standar yang telah ditetapkan. Insentif dalam arti kata bagaimana memanfaatkan tenaga kerja dengan memberikan tambahan upah untuk memotivasi para pekerja agar produktivitas kerjanya tinggi. Penelitian yang dilakukan oleh Ardi Wira Nata , Toni Herlambang Dan Trias Setyowati menunjukkan adanya pengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan Credit Union Yos Sudarso dengan arah positif.

#### **2.1.2. Pengertian Disiplin Kerja**

Disiplin merupakan sebuah titik awal dari segala kesuksesan dalam rangka mencapai tujuan sebuah organisasi. Penerapan disiplin dalam suatu organisasi bertujuan agar semua pegawai yang ada dalam perusahaan tersebut bersedia dengan sukarela mematuhi serta menaati setiap tata tertip yang berlaku tanpa ada paksaan. Disiplin kerja yang baik dapat dilihat dari tinggi kesadaran para pegawainya dalam mematuhi serta menaati segala peraturan dan tata tertip yang berlaku. Hasibuan (2011) , mendefinisikan disiplin diartikan sebagai suatu keadaan tertib dimana orang-orang bergabung dalam organisasi tunduk pada peraturan yang telah ditetapkan dengan senang hati orang / sekelompok orang.

#### **2.1.3. Pengertian Produktivitas**

Produktivitas kerja merupakan sikap mental yang selalu mencari perbaikan terhadap apa yang telah ada, suatu keyakinan bahwa seseorang dapat melakukan pekerjaan lebih baik hari ini dari pada hari kemarin dan hari esok lebih baik dari pada hari ini, untuk mendapatkan produktivitas kerja yang baik dapat dilihat dengan meningkatnya sumber daya manusia dengan memperhatikan pencapaian target disuatu perusahaan. Robins (2014 : 43), mendefinisikan produktivitas mengandung arti sebagai perbandingan antara hasil yang dicapai (output) dengan keseluruhan sumberdaya yang digunakan (input)

## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

### **3.1. Jenis dan Metode Penelitian**

Jenis penelitian adalah suatu proses dan analisis data yang dilakukan secara sistematis dan logis untuk mencapai tujuan tertentu. Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini yaitu penelitian kausal, yaitu untuk mengetahui hubungan antara sebab dan akibat dari beberapa variabel, dengan menggunakan metode penelitian kuantitatif. Metode penelitian kuantitatif menurut Wiratna Sujarweni (2019:p39).merupakan jenis penelitian yang menghasilkan penemuan-penemuan yang dapat diperoleh dengan prosedur statistik atau cara-cara lain dari kuantifikasi (pengukuran ). Metode ini digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, teknik pengambilan sampel pada umumnya dilakukan secara sampling purposive dengan pertimbangan dan kriteria – kriteria tertentu, dengan tujuan penelitian dapat memberikan nilai yang lebih representif.pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

### **3.2. Sumber Data**

Sumber data adalah subjek dari mana asal data penelitian itu diperoleh (Wiratna Sujarweni, 2019, p.73). Data yang dihasilkan oleh peneliti merupakan hasil akhir dari proses pengolahan selama berlangsungnya penelitian. Sumber data menurut cara memperolehnya antara lain :

#### **3.2.1. Data Primer**

Data primer adalah data yang diperoleh dari sumbernya teknik yang diambil dari penyebaran instrumen melalui kuisioner, juga data hasil wawancara peneliti dengan narasumber. Data yang diperoleh dari data primer ini harus diolah lagi (Wiratna Sujarweni, 2019, p.73). sumber data yang langsung memberikan data kepada pengumpul data dari hasil jawaban kuisioner yang dibagikan kepada responden. Bentuk data primer yang digunakan adalah data numeric. Dari hasil pengumpulan data menggunakan kuesioner

#### **3.2.2. Data Sekunder**

Data sekunder adalah data yang sudah jadi yang diolah oleh orang data yang sumbernya buku laporan perusahaan.

### 3.3. Metode Pengumpulan Data

Penentuan metode pengumpulan data harus relevan dengan masalah penelitian dan karakteristik sumber data serta bagaimana alasan- alasan rasional mengapa metode pengumpulan data itu digunakan (Wiratna Sujarweni, 2019, P.45). Dalam penelitian ini menggunakan metode pengumpulan data menggunakan kuisioner yaitu dengan pengumpulan data dengan cara memberikan pertanyaan tertulis kepada responden karyawan di PT. Premium Cipta Megah Utama di Bandar Lampung, pertanyaan yang diberikan tentu tentang penelitian yang sedang dibahas yaitu Analisis Pemberian Insentif, Disiplin Kerja Terhadap Produktifitas Kerja karyawan di PT. Premium Cipta Megah Utama. skala pengukuran penelitian ini merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawab. Dalam penelitian ini kuisioner terhadap variabel terikat dan variabel bebas dibuat berdasarkan skala *likert* untuk mengukur tingkat persetujuan atau ketidaksetujuan responden terhadap serangkaian pernyataan .

#### 3.3.1. Penelitian Lapangan (Field Research )

- a. Dokumentasi, yaitu dengan cara membaca buku atau literatur atau karya ilmiah lainnya dan sumber data lain yang berasal dari media elektronik seperti internet, yang mempunyai hubungan dengan penulisan penelitian tentang Analisis Pemberian Insentif ( $X_1$ ), Disiplin Kerja ( $X_2$ ) dan Motivasi ( $X_3$ ) terhadap Produktifitas Kerja ( $Y$ ) karyawan di PT. Premium Cipta Megah Utama
- b. Kuesioner adalah metode pengumpulan data yang digunakan dengan cara memberikan seperangkat pertanyaan dan pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawab menurut Sugiyono (2017, P225). Skala pengukuran penelitian ini yang digunakan adalah likert .ditunjukkan pada tabel 3.1.

**Tabel 3.1**

#### **Perhitungan Menggunakan Tipe Skala Likert**

<b>Skala</b>	<b>Skor</b>
--------------	-------------

Sangat Setuju (SS)	<b>5</b>
Setuju (S)	<b>4</b>
Kurang Setuju (KS)	<b>3</b>
Tidak Setuju (TS)	<b>2</b>
Sangat Tidak Setuju (STS)	<b>1</b>

*Sumber ; Sugiyono, (2017, P.159)*

### **3.4. Populasi**

#### **3.4.1. Populasi**

Populasi adalah keseluruhan jumlah yang terdiri atas obyek atau subyek yang mempunyai karakteristik dan kualitas tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan, Wiratna Sujarweni (2019, p65). Populasi dalam penelitian ini adalah jumlah karyawan pada PT. Premium Cipta Megah Utama di Jl.Raden Ajeng Kartini khusus nya pada Divisi Marketing, Kecamatan Tanjung Karang Pusat Bandar Lampung, yaitu sebanyak 103 responden.Data jumlah karyawan yang diperoleh penulis pada saat melakukan observasi awal dalam melakukan pengamatan pada PT. Premium Cipta Megah Utama di Bandar Lampung yang menjadi subjek dalam penelitian.

#### **3.4.2. Sampel**

Sampel adalah bagian dari sejumlah karakteristik yang dimiliki oleh populasi yang digunakan untuk penelitian. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah sampling purposive. Pengertian sampling purposive menurut Wiratna Sujarweni (2019:72) adalah teknik penentuan sampel dengan pertimbangan atau kriteria-kriteria tertentu. Dalam penelitian ini akan mengambil jumlah sampel dari populasi karyawan bagian marketing PT. Premium Cipta Megah Utama khususnya yang terletak di diJl.Raden Ajeng Kartini, kecamatan Tanjung Karang Pusat Bandar Lampung yang berjumlah 75 orang