

PENGARUH INSENTIF DAN BUDAYA KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA PADA DIVISI PROJECT DEVELOPMENT PT. KRAKATAU STEEL (PERSERO) KOTA CILEGON

¹Mela Sandra

¹Universitas Primagraha
Email: melasandra@gmail.com

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh insentif terhadap produktivitas kerja, untuk mengetahui pengaruh budaya kerja terhadap produktivitas kerja dan untuk mengetahui pengaruh insentif dan budaya kerja terhadap produktivitas kerja pada Divisi Project Development PT. Krakatau Steel (Persero) Kota Cilegon. Penelitian ini mempergunakan metode penelitian kuantitatif, metode penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berdasarkan 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 ditetapkan. Adapun yang menjadi populasi dalam penelitian ini adalah sebanyak 6000 karyawan, sampel dihitung berdasarkan rumus *Slovin*, berdasarkan hasil perhitungan tersebut dengan pembulatan maka sampel ditetapkan sebanyak 44 responden/karyawan pada Divisi Project Development PT. Krakatau Steel (Persero) Kota Cilegon. Berdasarkan hasil penelitian diperoleh nilai F_{hitung} adalah sebesar 15,983 dengan keputusan $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($15,983 > 3,204$) dengan demikian H_0 ditolak dan H_1 diterima yang berarti terdapat pengaruh yang signifikan antara insentif (X_1) dan budaya kerja (X_2) terhadap produktivitas kerja (Y) pada tingkat signifikansi sebesar 0,000 ($0,000 < 0,05$) maka dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara insentif (X_1) dan budaya kerja (X_2) terhadap produktivitas kerja (Y) pengelolaan rumput laut di Divisi Project Development PT. Krakatau Steel (Persero) Kota Cilegon. Hasil penelitian diperoleh terdapat pengaruh yang signifikan antara insentif (X_1) terhadap produktivitas kerja (Y) di Divisi Project Development PT. Krakatau Steel (Persero) Kota Cilegon – Banten, terdapat pengaruh yang signifikan antara budaya kerja (X_2) terhadap produktivitas kerja (Y) di Divisi Project Development PT. Krakatau Steel (Persero) Kota Cilegon – Banten dan terdapat pengaruh antara insentif (X_1) dan budaya kerja (X_2) terhadap produktivitas kerja (Y) di Divisi Project Development PT. Krakatau Steel (Persero) Kota Cilegon – Banten.

Kata kunci : *Insentif, budaya kerja dan produktivitas kerja*

A. Pendahuluan

1. Latar Belakang Masalah

Tingkat produktivitas yang tinggi dan kinerja yang baik dalam sebuah perusahaan adalah dimana tugasnya sebagai karyawan, suatu perusahaan mampu memberikan insentif yang sesuai atas apa yang telah dikerjakan atas pekerjaannya. Karena hal ini berasal dari dalam diri karyawan tersebut, untuk hal-hal mendasar tersebut akan kembali bagaimana seorang karyawan menyikapi dalam sebuah pekerjaan. Karena ada alasan-alasan tertentu mengapa karyawan tersebut tidak meningkatkan produktivitasnya atau kinerja rendah. Hal tersebut dapat dipengaruhi oleh tingkat beban kerja yang lebih. Tetapi dalam prosesnya seorang pemimpin harus mampu mengarahkan

para karyawannya agar bisa mengikuti apa yang dikehendakinya, hal tersebut tergantung dari cara yang digunakan oleh pemimpin tersebut bisa melalui cara-cara pemberian motivasi dan pemberian rangsangan berupa pemberian insentif.

Insentif merupakan cara yang terkadang sangat baik diterapkan untuk mengarahkan karyawan pada tujuan perusahaan, karena dalam sebuah perusahaan khususnya di percetakan genteng, insentif biasa dipandang sebagai salah satu unsur yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja karyawan tersebut. Produktivitas kerja merupakan fungsi dari banyak faktor, mulai dari dukungan manajemen puncak, personil berkomitmen pada semua tingkat, sistem pengukuran kinerja, insentif karyawan, struktur penghargaan, keterlibatan masyarakat dan umpan balik untuk koreksi keputusan anggaran manajemen. Peningkatan ataupun penurunan produktivitas kerja karyawan dapat dipengaruhi berbagai faktor yang berhubungan dengan lingkungan perusahaan tersebut, seperti pendidikan, latihan dan keterampilan, motivasi kerja. Jika produktivitas kerja karyawan sudah menurun maka perusahaan perlu memikirkan usaha apa yang akan dilakukan agar penurunan produktivitas kerja karyawan tidak mempengaruhi tujuan perusahaan yang diinginkan.

Budaya organisasi disebut juga budaya perusahaan, sering juga disebut budaya kerja karena tidak bisa dipisahkan dengan kinerja (*performance*) sumber daya manusia (SDM). Semakin kuat budaya perusahaan, semakin kuat pula dorongan untuk berprestasi. Budaya organisasi merupakan keyakinan, tata nilai dan persepsi umum yang dianut secara luas dalam membentuk dan memberi arti kepada perilaku pegawai sehingga menjadi kebiasaan yang relative sulit diubah. Melaksanakan budaya kerja mempunyai arti yakni mengubah sikap dan perilaku SDM untuk mencapai produktivitas kerja yang lebih tinggi dalam menghadapi tantangan masa depan. Manfaat yang dapat diperoleh dari budaya kerja antara lain, menjamin hasil kerja dengan kualitas baik, kebersamaan, kegotong-royongan, kekeluargaan, menemukan kesalahan dan cepat memperbaiki kesalahan.

PT Krakatau Steel (Persero) Tbk adalah perusahaan besar yang bergerak di bidang manufaktur baja. PT Krakatau Steel (Persero) Tbk yang berlokasi di 4 Cilegon, Banten ini berdiri sejak tanggal 31 Agustus 1970. Visi PT Krakatau Steel (Persero) Tbk adalah sebuah perusahaan baja terpadu dengan keunggulan kompetitif untuk tumbuh terus menuju perusahaan global terkemuka. PT Krakatau Steel (Persero) Tbk memiliki tujuan dalam usahanya yaitu melaksanakan dan menunjang kebijaksanaan dan program pemerintah dalam bidang ekonomi khususnya dalam bidang industri baja

2. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah di atas maka dapat diidentifikasi beberapa masalah sebagai berikut:

1. Terindikasi rendahnya produktivitas kerja dikarenakan masih adanya penundaan dalam pemberian insentif
2. Terindikasi rendahnya produktivitas kerja dikarenakan insentif beban kerja yang dinilai kurang sesuai dengan tingginya beban kerja
3. Masih adanya karyawan yang belum dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan waktu yang ditetapkan
4. Karyawan yang sering menunda pekerjaan yang diberikan oleh perusahaan
5. Kurangnya keterampilan dan pengetahuan yang dimiliki oleh karyawan, sehingga karyawan menjadi kurang profesional

3. Rumusan Masalah

Berdasarkan pembatasan masalah di atas, rumusan masalah dalam penelitian adalah sebagai berikut:

1. Apakah terdapat pengaruh insentif terhadap produktivitas kerja pada Divisi Project Development PT. Krakatau Steel (Persero) Kota Cilegon.?
2. Apakah terdapat pengaruh budaya kerja terhadap produktivitas kerja pada Divisi Project Development PT. Krakatau Steel (Persero) Kota Cilegon.?
3. Apakah terdapat pengaruh insentif dan budaya kerja terhadap produktivitas kerja pada Divisi Project Development PT. Krakatau Steel (Persero) Kota Cilegon.?

4. Tujuan Penelitian

Sesuai dengan uraian pada rumusan masalah di atas, maka tujuan penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui pengaruh insentif terhadap produktivitas kerja pada Divisi Project Development PT. Krakatau Steel (Persero) Kota Cilegon.
2. Untuk mengetahui pengaruh budaya kerja terhadap produktivitas kerja pada Divisi Project Development PT. Krakatau Steel (Persero) Kota Cilegon.
3. Untuk mengetahui pengaruh insentif dan budaya kerja terhadap produktivitas kerja pada Divisi Project Development PT. Krakatau Steel (Persero) Kota Cilegon.

B. Kajian Pustaka, Kerangka Pemikiran Dan Hipotesis Penelitian

1. Pengertian Insentif

Menurut Panggabean (2010:89) insentif adalah penghargaan dalam bentuk uang yang diberikan kepada mereka yang dapat bekerja melampaui standar yang telah ditentukan.

Menurut Hasibuan (2013:118) insentif adalah tambahan balas jasa yang diberikan kepada karyawan tertentu yang prestasinya di atas prestasi standar. Upah insentif ini merupakan alat yang dipergunakan pendukung prinsip adil dalam pemberian kompensasi.

Pemberian insentif dimaksudkan perusahaan untuk meningkatkan kinerja pegawai dan diberikan dalam bentuk uang serta fasilitas lainnya untuk memenuhi kebutuhan setiap pegawainya. Dengan demikian insentif merupakan bentuk motivasi yang dinyatakan dalam bentuk uang.

Menurut Sarwoto (2010:156), indikator insentif dapat dibagi menjadi dua golongan yaitu:

1) Insentif Material

a) Insentif dalam bentuk uang:

- (1) Bonus uang yang diberikan sebagai balas jasa atas hasil kerja yang telah dilaksanakan, biasanya diberikan secara selektif dan khusus kepada para pekerja yang berhak menerima dan diberikan secara sekali terima tanpa suatu ikatan di masa yang akan datang. Perusahaan yang menggunakan sistem insentif ini biasanya beberapa persen dari laba yang melebihi jumlah tertentu dimasukkan kedalam sebuah dana bonus, kemudian dana tersebut dibagi-bagian para pihak yang menerima bonus.
- (2) Komisi merupakan jenis bonus yang dibayarkan kepada pihak yang menghasilkan penjualan yang baik, biasanya dibayarkan kepada bagian penjualan dan diterima kepada pekerja bagian penjualan.

- (3) Profit share. Merupakan salah satu jenis insentif tertua. Pembayarannya dapat diikuti bermacam-macam pola, tetapi biasanya mencakup pembayaran berupa sebagian dari laba bersih yang disetorkan kedalam sebuah dana dan kemudian dimasukkan kedalam daftar pendapatan setia peserta.
- (4) Kompensasi program balas jasa yang mencakup pembayaran dikemudian hari,
- b) Insentif dalam bentuk jaminan sosial.
Insentif dalam bentuk ini biasanya diberikan secara kolektif, tanpa unsur kompetitif dan setiap karyawan dapat memperolehnya secara sama rata dan otomatis. Bentuk insentif sosial ini antara lain:
 - 1) Pembuatan rumah dinas
 - 2) Pengobatan secara cuma-cuma
 - 3) Berlangganan surat kabar atau majalah secara gratis, kemungkinan untuk membayar secara angsuran oleh pekerja atas barang-barang yang dibelinya dari koperasi anggota
 - 4) Cuti sakit yang tetap mendapat pembayaran gaji
 - 5) Biaya pindah
 - 6) Pemberian tugas belajar untuk mengembangkan pengetahuan
- 2) Insentif non material
Insentif non material ini dapat diberikan dalam berbagai bentuk, antara lain:
 - a) Pemberian gelar (title) secara resmi
 - b) Pemberian tanda jasa atau medali
 - c) Pemberian piagam penghargaan
 - d) Pemberian pujian lisan maupun tulisan secara resmi ataupun secara pribadi
 - e) Ucapan terima kasih secara formal atau informal

2. Pengertian Budaya kerja

Menurut Schein (2014:17) definisi budaya kerja adalah suatu pola asumsi dasar yang diciptakan, ditemukan, atau dikembangkan oleh kelompok tertentu sebagai pembelajaran untuk mengatasi masalah adaptasi eksternal dan integrasi internal yang terjadi dalam perusahaan dan oleh karena itu diajarkan kepada anggota-anggota baru sebagai cara yang tepat untuk memahami, memikirkan dan merasakan terkait dengan masalah-masalah tersebut.

Gering, Supriyadi dan Triguno, (2011:7), mengemukakan bahwa budaya kerja adalah suatu falsafah dengan didasari pandangan hidup sebagai nilai-nilai yang menjadi sifat, kebiasaan dan juga pendorong yang dibudayakan dalam suatu kelompok dan tercermin dalam sikap menjadi perilaku, cita-cita, pendapat, pandangan serta tindakan yang terwujud sebagai kerja atau bekerja.

Menurut Pabundu (2010 : 10) indikator budaya kerja dalam organisasi meliputi beberapa aspek yaitu:

- 1) Inisiatif Individual
Yaitu tingkat tanggung jawab, kebebasan atau independensi yang dipunyai setiap anggota organisasi dalam mengemukakan pendapat. Inisiatif individual tersebut perlu dihargai oleh kelompok atau pimpinan suatu organisasi sepanjang menyangkut ide untuk memajukan dan mengembangkan organisasi atau perusahaan.
- 2) Toleransi terhadap tindakan beresiko
Suatu budaya organisasi dikatakan baik apabila dapat memberikan toleransi kepada anggota atau para pegawai agar dapat bertindak agresif dan inovatif untuk memajukan organisasi atau perusahaan serta berani mengambil resiko terhadap apa yang dilakukannya

- 3) Pengarahan
Pengarahan dimaksudkan sejauh mana organisasi atau perusahaan dapat menciptakan dengan jelas sasaran dan harapan yang diinginkan. Sasaran dan harapan tersebut jelas tercantum dalam visi, misi, dan tujuan organisasi. Kondisi ini dapat berpengaruh terhadap kinerja organisasi atau perusahaan.
- 4) Integrasi
Integrasi dimaksudkan sejauh mana organisasi atau perusahaan dapat mendorong unit-unit organisasi untuk bekerja dengan cara yang terkoordinasi. Kekompakan unit-unit tersebut dapat mendorong kualitas dan kuantitas pekerjaan yang dihasilkan.
- 5) Dukungan manajemen
Dukungan manajemen dimaksudkan sejauh mana para manajer dapat memberikan komunikasi atau arahan, bantuan serta dukungan yang jelas terhadap bawahan
- 6) Kontrol
Alat kontrol yang dapat dipakai adalah peraturan-peraturan atau norma-norma yang berlaku di dalam suatu organisasi atau perusahaan.
- 7) Identitas
Dimaksudkan untuk sejauh mana para anggota suatu organisasi atau perusahaan dapat mengidentifikasi dirinya sebagai suatu kesatuan dalam perusahaan dan bukan sebagai kelompok kerja tertentu atau keahlian profesional tertentu.
- 8) Sistem imbalan
Sejauh mana alokasi imbalan kenaikan gaji, promosi dan sebagainya) didasarkan atas prestasi kerja pegawai. bukan didasarkan atas senioritas, sikap pilih kasih, dan sebagainya
- 9) Toleransi terhadap konflik
Sejauh mana para pegawai atau pegawai di dorong untuk mengemukakan konflik dan kritik secara terbuka. Perbedaan pendapat merupakan fenomena yang sering terjadi dalam suatu organisasi atau perusahaan. Namun, perbedaan pendapat dan kritik tersebut bisa digunakan untuk melakukan perbaikan atau perubahan strategi untuk mencapai tujuan organisasi atau perusahaan.
- 10) Pola komunikasi
Sejauh mana komunikasi dibatasi oleh hierarki kewenangan yang formal. Kadang-kadang hierarki kewenangan dapat menghambat terjadinya pola komunikasi antara atasan dan bawahan atau antar pegawai itu sendiri
Perspektif interpretif (subjektif) melihat budaya organisasi sebagai proses-proses pembentukan pemahaman yang membentuk realitas organisasi dan dengan demikian memberi makna kepada keanggotaannya. Konsep pembentukan pemahaman ini penting bagi perspektif interpretif, sama pentingnya dengan pemahaman yang dilaksanakan (*enacted sense making*). pencapaian yang lebih besar lagi dalam budaya organisasi adalah pencapaian dalam arti bahwa hal itu menunjukkan tindakan, dan tindakan yang terus berlangsung dalam tindakan itu.

3. Pengertian Produktivitas Kerja

Menurut Sutrisno (2011: 100) mendefinisikan 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 daripada hari kemarin dan hari esok lebih baik hari ini.

Tjutju Yuniarsih dan Suwatno (2011: 156) mendefinisikan produktivitas kerja dapat

diartikan sebagai hasil kongrit (produk) yang dihasilkan oleh individu ataupun kelompok selama satuan waktu tertentu dalam suatu proses kerja. Dalam hal ini semakin tinggi produk yang dihasilkan dalam waktu yang semakin singkat dapat dikatakan bahwa tingkat produktivitasnya mempunyai nilai yang tinggi. Produktivitas dapat diartikan sebagai ratio antara hasil karya nyata (output) dalam bentuk barang dan jasa, dengan masukan (input) yang sebenarnya.

Menurut Tjutju Yuniarsih dan Suwatno (2011 : 159) menjelaskan indikator produktivitas dalam dua kelompok yaitu:

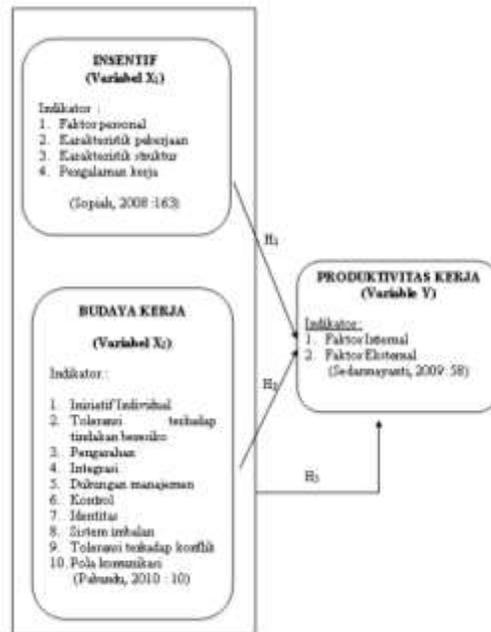
- a. Faktor Internal
 - 1) Komitmen kuat terhadap visi dan misi institusional
 - 2) Struktur dan desain pekerjaan
 - 3) Motivasi, disiplin, dan etos kerja yang mendukung ketercapaian target
 - 4) Dukungan sumber daya yang bisa digunakan untuk menunjang kelancaran pelaksanaan tugas
- b. Faktor Eksternal
 - 1) Peraturan perundangan, kebijakan pemerintah, dan situasi politis
 - 2) Kemitraan (*networking*) yang dikembangkan
 - 3) Kultur dan *mindset* lingkungan di sekitar organisasi

C. Kerangka Teoritik

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. Tercapainya suatu tujuan perusahaan tidak lepas dari produktivitas sumber daya manusia di dalamnya. Salah satu faktor yang menjadi penyebab utama rendahnya produktivitas karyawan adalah kurangnya tanggung jawab terhadap pekerjaan. Produktivitas secara umum diartikan sebagai hubungan antara keluaran (barang-barang atau jasa) dengan masukan (tenaga kerja, bahan-bahan atau uang). Produktivitas adalah ukuran efesiensi produktif dimana suatu perbandingan antara hasil keluaran dan masukan. Salah satu bagian dari masukan adalah tenaga kerja, sedangkan keluaran diukur dalam Rupiah.

Gambar kerangka pemikiran mengenai pengaruh insentif dan budaya kerja terhadap peningkatan produktivitas kerja di bawah ini:

Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran



D. Hipotesis Penelitian

Berdasarkan uraian dan penjelasan yang dikemukakan diatas maka selanjutnya dapat digunakan untuk menyusun kerangka berpikir. Dengan kerangka berpikir itu selanjutnya dapat digunakan untuk menyusun hipotesis. Menurut Sugiyono (2014 : 51) hipotesis adalah jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, oleh karena itu rumusan masalah penelitian biasanya disusun dalam bentuk kalimat pertanyaan. Berdasarkan identifikasi masalah dan kerangka pemikiran tersebut di atas maka penulis merumuskan hipotesis sebagai berikut:

1. Hipotesis 1 (H₁)

H₀ : Tidak terdapat pengaruh signifikan insentif terhadap produktivitas kerja pada Divisi Project Development PT. Krakatau Steel (Persero) Kota Cilegon.

H_a : Terdapat pengaruh signifikan insentif terhadap produktivitas kerja pada Divisi Project Development PT. Krakatau Steel (Persero) Kota Cilegon.

2. Hipotesis 2 (H₂)

H₀ : Tidak terdapat pengaruh signifikan budaya kerja terhadap produktivitas kerja pada Divisi Project Development PT. Krakatau Steel (Persero) Kota Cilegon.

H_a : Terdapat pengaruh signifikan budaya kerja terhadap produktivitas kerja pada Divisi Project Development PT. Krakatau Steel (Persero) Kota Cilegon.

3. Hipotesis 3 (H₃)

H₀ : Tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara insentif dan budaya kerja terhadap produktivitas kerja pada Divisi Project Development PT. Krakatau Steel (Persero) Kota Cilegon.

H_a : Terdapat pengaruh yang signifikan antara insentif dan budaya kerja terhadap produktivitas kerja pada Divisi Project Development PT. Krakatau Steel (Persero) Kota Cilegon.

E. Metodologi Penelitian

1. Metode Penelitian

Penelitian ini penulis mempergunakan metode penelitian kuantitatif, metode penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berdasarkan 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 ditetapkan. Menurut Sugiyono (2014 : 22) metode penelitian bersifat deskriptif analisis yaitu suatu metode yang berusaha mengumpulkan, menyajikan dan menganalisis data, sehingga dapat memberikan gambaran yang cukup jelas atas objek penelitian yang diteliti dan kemudian dapat ditarik kesimpulan.

Metode penelitian tersebut, penulis juga menggunakan metode asosiatif yaitu berbentuk desain kausal atau hubungan sebab akibat. Menurut Sugiyono (2014 : 35) desain kausal berguna untuk menganalisis hubungan-hubungan antara satu variabel dengan variabel lainnya atau bagaimana suatu variabel mempengaruhi variabel lainnya.

2. Operasional Variabel

Operasional variabel akan memudahkan penulis dalam mengolah data yang diteliti. Adapun identifikasi variabel penelitian tersebut terdiri dari:

- a. Insentif (X_1) sebagai variabel *independen* (variabel bebas), variabel bebas merupakan variabel yang mempengaruhi atau menjadi sebab berubahnya atau timbulnya variabel *dependent*.
- b. Budaya kerja (X_2) sebagai variabel *independen* (variabel bebas), variabel bebas merupakan variabel yang mempengaruhi atau menjadi sebab berubahnya atau timbulnya variabel *dependent*.
- c. Produktivitas kerja (Y) sebagai variabel *dependent* (terikat). Variabel terikat merupakan variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat karena adanya variabel bebas

3. Populasi dan Sampel

a. Populasi

Menurut Sugiyono (2014: 77) populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek/subjek yang mempunyai karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya.

Adapun yang menjadi populasi dalam penelitian ini sebanyak 6000 karyawan pada Divisi Project Development PT. Krakatau Steel (Persero) Kota Cilegon.

b. Sampel

Menurut Sugiyono (2014 : 77) sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi. Teknik sampling dalam pengambilan sampel yang ada di lapangan atau objek penelitian peneliti menggunakan teknik *probability sampling* yaitu teknik pengambilan sampel yang memberikan peluang yang sama bagi setiap unsur (anggota) populasi untuk dipilih menjadi anggota sampel.

Menurut Husein Umar (2013 : 65) sampel dihitung berdasarkan rumus *Slovin*, maka untuk menentukan ukuran sampel digunakan rumus *Slovin*, yaitu :

$$n = \frac{N}{1 + N (e)^2}$$

Dimana :

n = jumlah sampel/responden

N = jumlah populasi responden

e = presisi kelonggaran sampel (0.15 = 10%)

1 = konstanta

Populasi yang digunakan oleh peneliti adalah sebanyak 6000 orang.

$$\begin{aligned} n &= \frac{N}{1 + N (e)^2} \\ &= \frac{6000}{1 + 6000 (0,15)^2} = \frac{6000}{1 + 6000 \cdot (0,0225)} \\ &= \frac{6000}{1 + 135} = \frac{6000}{136} = 44,1 \text{ dibulatkan } 44 \text{ karyawan} \end{aligned}$$

Berdasarkan hasil perhitungan tersebut dengan pembulatan maka sampel ditetapkan sebanyak 44 responden/karyawan pada Divisi Project Development PT. Krakatau Steel (Persero) Kota Cilegon.

F. Hasil Penelitian Dan Pembahasan

1. Pengaruh Insentif (X₁) terhadap Produktivitas Kerja (Y)

Hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini (H₁) terdapat pengaruh yang signifikan insentif (X₁) terhadap produktivitas kerja (Y) pada Divisi Project Development PT. Krakatau Steel (Persero) Kota Cilegon. Hasil penelitian ini diperoleh berdasarkan uji t, didapat hasil $t_{hitung} > t_{tabel}$ (2,963 > 2,018) dengan tingkat signifikansi sebesar 0,00 (0,00 < 0,05) maka dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara Insentif (X₁) terhadap produktivitas kerja (Y) pada Divisi Project Development PT. Krakatau Steel (Persero) Kota Cilegon sedangkan nilai korelasi sebesar 0,420 dengan arah positif yang artinya Insentif (X₁) semakin meningkat maka produktivitas kerja (Y) akan semakin meningkat.

Penelitian ini sependapat dengan penelitian Rasyid Rachman (2013) dan John Foster Marpaung (2014) hasil penelitian menerangkan insentif mempunyai pengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Pemberian insentif memberikan pengaruh terhadap produktivitas tenaga kerja, produktivitas tenaga kerja terlihat terus menerus mengalami kenaikan, hal ini dikarenakan kenaikan pemberian insentif yang terus meningkat, maka dapat disimpulkan bahwa kenaikan pemberian insentif yang diberikan ternyata dapat memacu produktivitas tenaga kerja lebih tinggi sehingga dapat menghasilkan laba yang lebih besar bagi perusahaan.

2. Pengaruh Budaya kerja (X₂) terhadap Produktivitas kerja (Y)

Hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini (H₂) terdapat pengaruh yang signifikan budaya kerja (X₂) terhadap produktivitas kerja (Y) pada Divisi Project Development PT. Krakatau Steel (Persero) Kota Cilegon. Hasil penelitian ini diperoleh berdasarkan uji t, didapat hasil $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($2,858 > 2,018$) dengan tingkat signifikansi sebesar 0,00 ($0,00 < 0,05$) maka dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara budaya kerja (X₂) terhadap produktivitas kerja (Y) pada Divisi Project Development PT. Krakatau Steel (Persero) Kota Cilegon sedangkan nilai korelasi sebesar 0,408 dengan arah yang positif artinya nilai budaya kerja semakin meningkat maka produktivitas kerja akan meningkat pula.

Penelitian ini sependapat dengan penelitian M. Anton Septadi dan Zunaidah (2014) serta Join Rachel Luturmas (2017) yang menyatakan hasil penelitiannya budaya kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel produktivitas kerja. Suatu budaya yang kuat akan mendesak lebih banyak pengaruh serta mendukung atau mempengaruhi produktivitas kerja karyawan. produktivitas adalah hasil kerja yang didapat setelah seorang karyawan/pegawai melakukan aktivitas pekerjaan yang didapat dari suatu pekerjaan yang dikerjakan oleh pegawai/karyawan.

3. Pengaruh Insentif (X₁) dan Budaya kerja (X₂) terhadap Produktivitas kerja (Y)

Hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini (H₃) terdapat pengaruh yang signifikan insentif (X₁) dan budaya kerja (X₂) terhadap produktivitas kerja (Y) pada Divisi Project Development PT. Krakatau Steel (Persero) Kota Cilegon. Hasil penelitian ini diperoleh berdasarkan uji F didapat hasil $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($10,637 > 3,226$) dengan demikian H₀ ditolak dan H₁ diterima yang berarti terdapat pengaruh yang signifikan antara insentif (X₁) dan budaya kerja (X₂) terhadap produktivitas kerja (Y) pada Divisi Project Development PT. Krakatau Steel (Persero) Kota Cilegon.

Penelitian ini sependapat dengan penelitian Theresia Meyda Ruliani Situmorang dan Dhenny Asmarazisa (2016) yang menyatakan hasil penelitiannya budaya kerja dan Pemberian Insentif secara simultan berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja Karyawan. Budaya kerja merupakan hal yang sangat mempengaruhi peningkatan dan menurunnya keberhasilan karyawan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang diberikan. Selain itu budaya kerja yang ditetapkan akan memberikan motivasi untuk menghasilkan produktivitas kerja yang baik. Insentif merupakan salah satu alat untuk mendorong dan mengarahkan aktivitas para bawahan untuk mencapai tujuan perusahaan yang ditetapkan sebelumnya. Dengan kata lain insentif adalah usaha yang harus diperhatikan dan dibangun untuk menggairahkan karyawan supaya rajin bekerja dan dapat mencapai hasil yang lebih baik sehingga produktivitas kerja karyawan meningkat.

G. Penutup

1. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan pelaksanaan insentif dan budaya kerja terhadap produktivitas kerja di Divisi Project Development PT. Krakatau Steel (Persero) Kota Cilegon – Banten, penulis menarik kesimpulan sebagai berikut:

- a. Terdapat pengaruh yang signifikan antara insentif (X_1) terhadap produktivitas kerja (Y) di Divisi Project Development PT. Krakatau Steel (Persero) Kota Cilegon – Banten
- b. Terdapat pengaruh yang signifikan antara budaya kerja (X_2) terhadap produktivitas kerja (Y) di Divisi Project Development PT. Krakatau Steel (Persero) Kota Cilegon – Banten.
- c. Terdapat pengaruh antara insentif (X_1) dan budaya kerja (X_2) terhadap produktivitas kerja (Y) di Divisi Project Development PT. Krakatau Steel (Persero) Kota Cilegon – Banten

2. Saran

Berdasarkan kesimpulan di atas, maka penulis dapat memberikan saran-saran sebagai berikut:

- a. Kepada pihak pimpinan dalam rangka meningkatkan produktivitas kerja karyawan agar kiranya memperhatikan aspek insentif yang diberikan kepada karyawan sebagai salah satu alat motivasi kerja.
- b. Diharapkan agar karyawan/ti dapat menerapkan semua budaya kerja yang telah ditetapkan oleh perusahaan agar tujuan dari perusahaan dapat terlaksanakan. Terutama dalam hal pulang tepat waktu dan tidak sering izin, karena masih adanya karyawan/ti tidak setuju dengan indikator budaya ini.
- c. Diharapkan agar karyawan dapat meningkatkan produktivitas kerjanya, karena masih adanya karyawan dengan hasil kerja yang tidak sesuai dengan harapan perusahaan, yaitu dengan cara menerapkan budaya kerja yang telah ditetapkan oleh perusahaan.
- d. Diharapkan dapat dilakukan penelitian lanjutan untuk mengetahui faktor-faktor apa saja yang mempengaruhi produktivitas kerja, sehingga dapat diketahui cara yang bagaimana untuk meningkatkan produktivitas kerja

DAFTAR PUSTAKA

Gering, Supriyadi dan Triguno. 2001. *Budaya Kerja Organisasi Pemerintah*. Jakarta

Hasibuan, S.P., Malayu. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, PT. Bumi Aksara, Jakarta

Mangkunegara, Prabu, Anwar, 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung : PT. Remaja Rosdakarya

Moehariono. 2012. *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*. Jakarta: PT. RajaGrafindo Persada

Nawawi, Hadari. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia: Untuk Bisnis yang Kompetitif*. Yogyakarta: Gajah Mada University Press.

- Ndraha, Taliziduhu, 2012, *Pengantar teori Pengembangan Sumber Daya Manusia*,. Jakarta : Rineka Cipta
- Pabundu, Tika.2010. *Budaya Organisasi dan Peningkatan Kinerja Perusahaan*, cetakan ke-3. Jakarta : PT. Bumi Aksara
- Panggabean, Mutiara S. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bogor: Ghalia. Indonesia.
- Rozi, A. 2019. *Perilaku Keorganisasian*. Desanta Muliavisitama. Serang Indonesia
- Sarwoto. 2010. *Dasar-Dasar Organisasi dan Manajemen*. Jakarta: Ghalia Indonesia
- Schein, Edgar H. 2014. *Organizational Culture and Leadership*. San Francisco: Josey-Bass Publishers.
- Siagian, Sondang. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia* (cetakan 15). Jakarta: Bumi Aksara
- Sugiyono, 2014. *Statistik Untuk Penelitian*, CV. Alfabeta : Bandung
- _____, 2012. *Metode Penelitian Bisnis*, CV. Alfabeta : Bandung
- Sutrisno, Edy, 2011, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Kencana
- Suwatno & Priansa, 2011. *Manajemen SDM dalam Organisasi Publik dan Bisnis*, Cetakan Kedua, Alfabeta : Bandung
- Tisnawati, Erni dan Saefullah, Kurniawan, 2011. *Pengantar Manajemen*, Jakarta, Prenada Media, Edisi pertama
- Tjutju Yuniarsih dan Suwatno, 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Teori Aplikasi dan Isu Penelitian*, Cetakan Ketiga, CV. Alfabeta, Bandung
- Umar, Husein. 2013. *Desain Penelitian MSDM dan Perilaku Karyawan: Paradigma Positivistik dan Berbasis Pemecahan Masalah*, Cetakan ke-4, Rajawali Pers : Jakarta
- Yani, M, 2012, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta.: Mitra Wacana Media

Sumber Lain :

- Luturmas, Join Rachel. 2017. Pengaruh Budaya Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan AJB Bumiputera 1912 Cabang Ambon. *Jurnal Penelitian Manajemen Terapan (PENATARAN)* Vol. 2 No. 2 (2017) hlm. 153-163
- Marpaung, John Foster, 2017. Pemberian Insentif Terhadap Peningkatan Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Inited Dico Citas. *Jurnal Mantik Penusa*. Volume 15 No 1 Juni 2014 ISSN 2088-3943

- Rachman, Rasyid, 2013. Pengaruh Insentif Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada P.T. Bosowa Berlian Motor Di Kota Sungguminasa Gowa. *Jurnal Economix*. Volume 1 Nomor 2 Desember 2013
- Rozi, A 2019. Pengaruh Insetif dan Disipilin kerja terhadap Kinerja pegawai pada Kecamatan Citangkil Kota Cilegon. *Jurnal Ekuitas (Ekonomi, Keuangan, Investasi dan Syariah)* Volume 1 Nomor 1 2019
- Septadi, M. Anton dan Zunaidah. 2014. Pengaruh Budaya Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Pelayanan PDAM Tirta Musi Palembang Unit Rambutan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis Dan Terapan* Tahun XI No 2, Oktober 2014
- Situmorang, Theresia Meyda Ruliani dan Asmarazisa, Dhenny. 2016. Pengaruh Budaya Kerja Dan Pemberian Insentif Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Permata Batam. *Jurnal Bening*, 3 (1) 2016: 98-109. Juni 2016

