

**PENGARUH INSENTIF, KEPUASAN KERJA DAN DAYA SAING TERHADAP
PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN
PADA UD. JEPARA KARYA FURNITURE, KEC TUMINTING**

***INFLUENCE OF INCENTIVES, JOB SATISFACTION AND COMPETITIVENESS ON WORK
EMPLOYEE PRODUCTIVITY TO UD. JEPARA KARYA FURNITURE, DISTRICT
TUMINTING***

Oleh:

**Jaelani Bahtiar¹
Willem J.F.A Tumbuan²
Irvan Trang³**

¹²³Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Jurusan Manajemen
Universitas Sam Ratulangi Manado

E-mail:

¹jabahtiar@gmail.com

²wjf_alfa@gmail.com

³trang_irvan@yahoo.com

Abstrak: Industri mebel merupakan salah satu sektor industri yang berkembang di Indonesia. Pada era sekarang, mebel kayu telah menjadi kebutuhan wajib yang diperlukan untuk memberikan desain *interior* yang baik. Salah satu hal yang mendorong perkembangan industri mebel di Indonesia adalah naiknya jumlah populasi penduduk di Indonesia setiap tahun. Dengan bertambahnya jumlah penduduk di setiap tahunnya, maka secara tidak langsung kebutuhan masyarakat ikut meningkat. Jumlah penduduk Sulawesi Utara menurut *survey* dari Bada BPSP Sulut pada tahun 2013 sebesar 2.360.388 jiwa dan pada tahun 2016 sebesar 2.436.921 jiwa. Tujuan Penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh insentif, kepuasan kerja dan daya saing terhadap produktivitas kerja perusahaan. Analisis data berupa uji validitas, uji reliabilitas, uji normalitas, uji multikolinearitas, uji heterokedastisitas, analisis regresi linier berganda, uji koefisien determinan, uji F, dan uji t. Hasil penelitian melalui uji regresi linier berganda yaitu insentif, kepuasan kerja dan daya saing berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Berdasarkan uji koefisien determinasi insentif, kepuasan kerja dan daya saing memiliki pengaruh sebesar 91,3% terhadap produktivitas kerja karyawan. Sebaiknya, UD.Jepara Karya Furniture mempertahankan dan meningkatkan insentif, kepuasan kerja dan daya saing agar karyawan UD. Jepara Karya Furniture produktivitas kerjanya karyawannya dapat meningkat setiap tahunnya.

Kata Kunci: *insentif, kepuasan kerja, daya saing, produktivitas kerja*

Abstract: Furniture industry is one of the growing industrial sectors in Indonesia. Nowadays, wooden furniture has become a necessary requirement to provide a good interior design. One of the things that encourage furniture industry in Indonesia is the number of population in Indonesia every year. With the increase of the population in each year, it is directly impossible for the community to increase. The total population of North Sulawesi based on survey from Bada BPSP of North Sulawesi in 2013 amounted to 2,360,388 people and in year 2016 2,436,921 soul. The purpose of this research is to know influence, job satisfaction and competitiveness to company. Data analysis included validity test, reliability test, normality test, multicollinearity test, heterokedasticity test, multiple linear regression analysis, determinant coefficient test, F test, and t test. The results of research through multiple linear regression test that is incentives, job satisfaction and competitiveness have a significant effect on employee work productivity. Based on the analysis of coefficient of determination, job satisfaction and influence power of 91.3% on employee work productivity. Preferably, UD.Jepara Karya Furniture maintains and increases incentives, job satisfaction and competitiveness for UD employees. Jepara Karya Furniture produces work that can be improved every year.

Keywords: *incentives, job satisfaction and work competitiveness work productivity*

PENDAHULUAN

Latar Belakang

Industri mebel merupakan salah satu sektor industri yang berkembang di Indonesia. Pada era sekarang, mebel kayu telah menjadi kebutuhan wajib yang diperlukan untuk memberikan desain *interior* yang baik bagi rumah serta dapat memberikan kenyamanan sehingga dapat menunjang berbagai aktivitas. Salah satu hal yang mendorong perkembangan industri mebel di Indonesia adalah naiknya jumlah populasi penduduk di Indonesia setiap tahun. Dengan bertambahnya jumlah penduduk di setiap tahunnya, maka secara tidak langsung kebutuhan masyarakat dalam mengisi ruang tempat tinggalnya ikut meningkat. Jumlah penduduk Sulawesi Utara menurut *survey* dari Badan Pusat Statistik Provinsi Sulut pada tahun 2013 sebesar 2.360.388 jiwa dan pada tahun 2016 sebesar 2.436.921 jiwa.

Semakin ketatnya tingkat persaingan di industri mebel saat ini mengakibatkan setiap perusahaan berusaha untuk memenangkan persaingan dengan keunggulan yang dimilikinya. Perusahaan saat ini dituntut untuk mempunyai keunggulan kompetitif baik dalam hal kualitas produk maupun sumber daya manusia yang profesional. Untuk mewujudkan hal tersebut sumber daya manusia memegang peranan yang sangat penting dan perlu mendapatkan perhatian dan pengkajian yang lebih dalam, karena bagaimanapun juga manusialah yang akhirnya menentukan dan memprediksi keberhasilan atau kegagalan suatu kebijaksanaan strategi maupun langkah-langkah kegiatan operasional.

Tenaga kerja merupakan sumber daya yang penting bagi perusahaan karena memiliki bakat dan kreativitas yang sangat di butuhkan oleh perusahaan untuk mencapai tujuannya. Oleh karena itu, perusahaan harus mampu memberikan imbalan yang adil dan layak atas hasil kerja yang mendorong produktivitas kerja sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai. Peningkatan produktivitas kerja sangat perlu di lakukan agar perusahaan bisa terus bertumbuh agar dapat memenuhi kebutuhan masyarakat. Dalam rangka meningkatkan produktivitas kerja perusahaan hal-hal yang terkait dengan sistem, peraturan, cara kerja, target, marketing dan perencanaan usaha harus sangat matang. Semua berimbas pada pencapaian tujuan.

Insentif di dalam perusahaan merupakan salah satu faktor yang dapat di manfaatkan sebagai penyemangat kerja. Jika karyawan tidak semangat dalam bekerja menandakan perusahaan tersebut kurang dalam pemberian insentif, sebaliknya apabila pemberian insentifnya tinggi, karyawan akan memberikan lebih dari apa yang diharapkan perusahaan dan akan terus berusaha memperbaiki kinerjanya. Penting bagi perusahaan untuk mengetahui apa yang dibutuhkan karyawan dan berusaha untuk memenuhinya.

Daya saing berhubungan dengan bagaimana efektivitas suatu organisasi di pasar persaingan, dibandingkan dengan organisasi lainnya yang menawarkan produk atau jasa-jasa yang sama atau sejenis. Perusahaan-perusahaan yang mampu menghasilkan produk atau jasa yang berkualitas baik adalah perusahaan yang efektif dalam arti akan mampu bersaing.

UD. Jeparo Karya Furniture adalah salah satu perusahaan mebel yang ada di kota Manado. UD. Jeparo Karya Furniture memiliki jumlah karyawan sebanyak 40 orang yang terdiri dari 37 pria dan 3 wanita, yang berusia 17 sampai 48 tahun. Berkaitan dengan produktivitas kerja, perusahaan mengalami penurunan jumlah produksi yang terjadi dalam kurun waktu 4 tahun yaitu dari tahun 2013 sampai tahun 2016. Untuk lebih jelasnya penurunan jumlah produksi dapat dilihat pada tabel 1.

Tabel 1. Jumlah Produksi Tahun 2013-2016

Produksi	Rata-Rata Produksi /Unit (set)			
	2013	2014	2015	2016
Realitas Produksi	1900 Unit (set)	1600 Unit (set)	1000 Unit (set)	800 Unit (set)
Target Produksi	2400 Unit (set)	2400 Unit (set)	2400 Unit (set)	2400 Unit(set)

Sumber: UD.Jeparo Karya Furniture

Tabel 1, Menunjukkan bahwa target produksi sebesar 2400 unit (set) namun pada kenyataannya, setiap tahunnya tidak mencapai target produksi, dan terjadi penurunan jumlah produksi dari tahun ke tahun. Pada tahun 2013 jumlah produksi hanya mencapai 1900 unit (set) kemudian terjadi penurunan pada tahun 2014 menjadi 1600 unit (set), ini berarti telah terjadi penurunan sebesar 15,8%. Selanjutnya pada tahun 2015 kembali

terjadi penurunan jumlah produksi sebesar 37,5% di bandingkan dengan tahun 2014. Dan pada tahun 2016 jumlah produksi hanya mencapai 800 unit (set).

Tabel 1, dapat di ketahui bahwa telah terjadi penurunan produktivitas kerja yang berakibat pada tidak tercapainya target produksi pada UD. Jepara Karya Furniture. Permasalahan ini bisa di sebabkan oleh faktor internal dan eksternal perusahaan. Menurut Sudarmayanti (2001:12) berbagai faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja antara lain sikap mental berupa motivasi kerja, disiplin kerja, etika kerja, pendidikan, keterampilan, manajemen hubungan industrial, tingkat penghasilan dan kesehatan, jaminan sosial, lingkungan sosial, iklim kerja, sarana produksi, teknologi, dan kesempatan berprestasi.

Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh

1. Insentif, Kepuasan Kerja, dan Daya Saing Produktifitas Kerja Karyawan pada UD. Jepara Karya Furniture Kec. Tuminting
2. Insentif terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada UD. Jepara Karya Furniture. Kec.Tuminting
3. Kepuasan Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada UD. Jepara Karya Furniture Kec.Tuminting
4. Daya Saing terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada UD. Jepara Karya Furniture. Kec. Tuminting

TINJAUAN PUSTAKA

Produktivitas Kerja

Menurut Danang (2012:203), produktivitas kerja adalah ukuran yang menunjukkan pertimbangan antara input dan output yang dikeluarkan perusahaan serta peran tenaga kerja yang dimiliki persatuan waktu. Sedangkan menurut Muchdarsyah dalam Sedarmayanti (2011:198) produktivitas diartikan sebagai hubungan antara hasil nyata maupun fisik (barang) atau jasa dengan masukan sebenarnya. Berdasarkan pengertian diatas maka penulis dapat menyimpulkan bahwa produktivitas merupakan perbandingan hasil yang dicapai oleh seorang pekerja pada waktu tertentu dengan sumberdaya yang digunakan.

Indikator Produktivitas Kerja

Sutrisno (2011:104) mengemukakan bahwa indikator produktivitas kerja adalah sebagai berikut:

- 1) Kemampuan, 2) Meningkatkan hasil yang dicapai, 3) Pengembangan diri, 4) Mutu, 5) Efisiensi.

Daya Saing

Daya saing merupakan fungsi operasi yang tidak saja berorientasi ke dalam (internal) tetapi juga keluar (eksternal), yakni merespon pasar sasaran usahanya dengan proaktif. (Muhardi, 2007 : 39)

Indikator Daya Saing

Muhardi (2007:41) mengemukakan bahwa indikator daya saing adalah sebagai berikut:

- 1) Biaya, 2)Kualitas, 3)Waktu, 4)Fleksibilitas

Kepuasan Kerja

Suwatno dan Priansa (2011: 263) menyatakan bahwa kepuasan kerja adalah cara individu merasakan pekerjaan yang dihasilkan dari sikap individu tersebut terhadap berbagai pekerjaannya. Kepuasan kerja merupakan kunci pendorong moral, kedisiplinan, dan prestasi kerja karyawan dalam mendukung terwujudnya tujuan perusahaan

Indikator Kepuasan Kerja

Hartono (2013) mengemukakan indikator kepuasan kerja adalah sebagai berikut:

- 1) Kepuasan terhadap pekerjaan itu sendiri, 2)Kepuasan terhadap rekan kerja dan atasan, 3) Kepuasan terhadap supervisor, 4) Prestasi Pengakuan Pekerjaan itu sendiri, 5) Pertumbuhan, 6) Kemajuan

Insentif

Menurut moekijat (2010:180), insentif bentuknya yang sederhana adalah standar potongan yang menghubungkan pendapat dengan produktivitas dan dapat menggunakan premi, bonus atau bermacam-macam standar untuk memberikan imbalan jasa kepada pelaksana pekerja yang lebih baik.

Indikator Insentif

Menurut Rivai (2009:388) menyatakan bahwa indikator insentif sebagai berikut :

- 1) Kinerja, 2) Lama Kerja, 3) Senioritas, 4) Kebutuhan

Penelitian Terdahulu

Narmawanto (2014). Untuk mengetahui pengaruh insentif terhadap produktivitas kerja di kantor (*representatif Office*) PT Asuransi Takaful Keluarga Cipulir. Menggunakan metode kuantitatif. Hasil dari pada penelitian ini adalah insentif berpengaruh secara signifikan terhadap produktivitas kerja

Winata dan Susanto (2014). Untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja dan motivasi terhadap produktivitas kerja karyawan CV Intaf Lumajang. Menggunakan metode kuantitatif. Hasil dari pada penelitian ini adalah kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja

Rachman (2013). Untuk mengetahui pengaruh insentif terhadap produktivitas kerja. Menggunakan metode kuantitatif. Hasil dari pada penelitian ini adalah. Insentif berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja karyawan

Hubungan Insentif dan Produktivitas Karyawan

Insentif merupakan cara atau dorongan finansial yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan atas prestasi yang melebihi standar agar karyawan lebih meningkatkan kinerjanya untuk meningkatkan produktivitas perusahaan demi mencapai tujuan perusahaan. Hubungan insentif dan produktivitas kerja didasari oleh prinsip untuk saling menguntungkan kedua belah pihak antara perusahaan dan karyawan. Perusahaan mengharapkan adanya kekuatan atau semangat yang timbul dalam diri karyawan melalui pemberian insentif sehingga mendorong karyawan untuk bekerja lebih baik agar tujuan perusahaan dapat tercapai sedangkan bagi karyawan, insentif yang diterima sebagai salah satu alat pemuas kebutuhannya.

Hal ini di dukung oleh Rachman (2013) dengan judul penelitian Pengaruh Insentif terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT. Bosowa Berlian Motor di Sungguminasa Gowa.

Hubungan Kepuasan Kerja dan Produktivitas Kerja Karyawan

Kepuasan kerja adalah hal yang harus dirasakan setiap karyawan karena kepuasan kerja merupakan keadaan emosional yang di rasakan di dalam perusahaan yang berasal dari penilaian kerja seseorang dalam arti pengalaman kerjanya. Jika seorang karyawan memiliki tingkat kepuasan kerja yang tinggi terhadap pekerjaannya, maka karyawan tersebut akan memiliki produktivitas kerja yang baik, sebaliknya jika karyawan memiliki tingkat kepuasan yang rendah terhadap pekerjaannya, maka karyawan tersebut kemungkinan besar akan memiliki produktivitas kerja yang rendah.

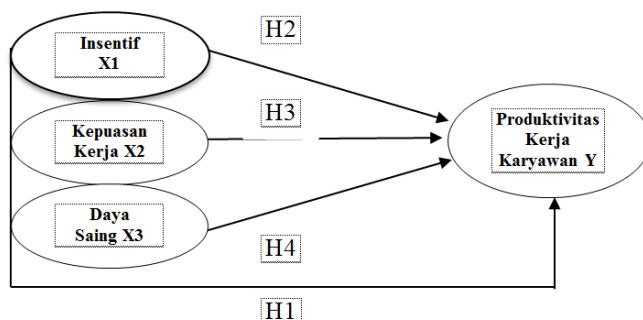
Hal ini didukung oleh Gawi (2016) dengan judul Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Produktivitas Kerja pegawai Bank Syariah X Kantor Wilayah II

Hubungan Daya Saing dan Produktivitas Kerja Karyawan

Daya saing merupakan hal yang pasti ada dalam setiap usaha dimana setiap pesaing pasti akan melakukan berbagai cara agar tidak tersaingi dengan usaha lain, seperti meningkatkan promosi, pelayanan, mutu dan kualitas. Hubungan daya saing dengan produktivitas kerja adalah jika suatu perusahaan dapat meningkatkan daya saing seperti memberikan pelayanan yang baik, meningkatkan mutu serta kualitas, dan promosi. Perusahaan yang selalu berupaya meningkatkan daya saingnya akan mendorong peningkatan kinerja perusahaan sehingga mampu bersaing dengan perusahaan lain dan secara otomatis produktivitas kerja perusahaan tersebut pun akan meningkat.

Hal ini didukung oleh (David, 2013: 131). Model ini telah digunakan dalam mengembangkan strategi untuk perusahaan dalam meningkatkan kemampuan kompetitif dari perusahaan

Model Penelitian



Gambar 1. Kerangka Pemikiran

METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian

Penelitian yang digunakan adalah penelitian kuantitatif. Metode penelitian kuantitatif 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 telah ditetapkan. (Sugiyono, 2014:13)

Tempat Dan Waktu Penelitian

Tempat atau lokasi penelitian yaitu pada perusahaan mebel UD. Jepara Karya Furniture yang berlokasi di Kec. Tuminting, Manado. Pelaksanaan penelitian dilakukan pada bulan Agustus-Desember 2017.

Populasi Dan Sampel

Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek atau subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. (Sugiyono, 2013 : 80). Peneliti menetapkan populasi yang menjadi obyek dalam penelitian ini adalah karyawan mebel UD.Jepara Karya Furniture yang berjumlah 40 orang.

Sampel

Menurut Sugiyono (2013:81), sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Teknik yang digunakan untuk pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah dengan metode Nonprobability Sampling, dengan menggunakan teknik sampel jenuh yaitu teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. (Sugiyono, 2013:95). Dalam penelitian ini semua karyawan dijadikan sampel yaitu sebanyak 40 orang

Metode Pengumpulan Data

Data yang di gunakan dalam penelitian ini adalah data primer dan sekunder. Pengumpulan data primer di peroleh dari angket atau daftar pernyataan tertulis yang akan di jawab responden, dalam hal ini UD. Jepara Karya Furniture Kec. Tuminting yang menjadi sampel penelitian

Metode Analisa

Analisis Uji Asumsi Klasik

Uji ini dilakukan untuk mengetahui apakah hasil analisa yang digunakan terbebas dari penyimpanan asumsi klasik yang meliputi: Uji Multikolineritas, Uji Heteroskedisitas, Uji Normalitas.

Analisa Regresi Linier Berganda

Analisis regresi pada dasarnya adalah studi mengenai ketergantungan variabel dependen (terikat) dengan satu atau lebih variabel independen (variabel penjelas/bebas), dengan tujuan untuk mengestimasi dan/atau memprediksi rata-rata populasi atau nilai-nilai variabel dependen berdasarkan nilai variabel independen yang diketahui.

Persamaan matematis dari regresi berganda yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

$$Y' = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + E$$

Y = Produktivitas X1 = Insentif,
 X3 = Daya Saing X2 = Kepuasan Kerja
 a = Konstanta b = Koefisien Regresi
 E = Kemungkinan Error

Pengujian Hipotesis

Uji F: Ini digunakan untuk mengetahui secara bersama sama atau (simultan) variabel bebas terhadap variabel terikat

Uji t: Ini digunakan untuk mengetahui secara masing masing atau (parsial) variabel bebasnya berpengaruh simultan terhadap variabel terikat

Tabel 2. Uji Validitas Dan Reliabilitas

Var.	Indik.	Kor. (r)			Koef.	
		R	Sig.	Status	Alpha Cornbach	Status
Insentif (X1)	X1.1	0,652	0,000	Valid	0,768	Reliabel
	X1.2	0,683	0,000	Valid		
	X1.3	0,664	0,000	Valid		
	X1.4	0,534	0,000	Valid		
	X1.5	0,660	0,000	Valid		
	X1.6	0,700	0,000	Valid		
	X1.7	0,668	0,000	Valid		
Kepuasan Kerja (X2)	X2.1	0,703	0,000	Valid	0,730	Reliabel
	X2.2	0,614	0,001	Valid		
	X2.3	0,577	0,002	Valid		
	X2.4	0,507	0,000	Valid		
	X2.5	0,643	0,000	Valid		
	X2.6	0,619	0,000	Valid		
	X2.7	0,629	0,000	Valid		
	X2.8	0,409	0,009	Valid		
Daya Saing (X3)	X3.1	0,715	0,000	Valid	0,854	Reliabel
	X3.2	0,782	0,000	Valid		
	X3.3	0,689	0,000	Valid		
	X3.4	0,652	0,000	Valid		
	X3.5	0,797	0,000	Valid		
	X3.6	0,742	0,000	Valid		
	X3.7	0,780	0,000	Valid		
	X3.8	0,493	0,001	Valid		
Produktivitas Kerja (Y)	Y.1	0,667	0,000	Valid	0,816	Reliabel
	Y.2	0,686	0,001	Valid		
	Y.3	0,540	0,002	Valid		
	Y.4	0,620	0,000	Valid		
	Y.5	0,722	0,000	Valid		
	Y.6	0,418	0,000	Valid		
	Y.7	0,575	0,007	Valid		
	Y.8	0,519	0,001	Valid		
	Y.9	0,602	0,000	Valid		
	Y.10			Valid		

Sumber : data diolah, 2017

Tabel 2. menunjukkan bahwa setiap item di nyatakan valid dan sesuai dengan nilai *item correlation* yang lebih tinggi dari pada nilai validitas minimal

Tabel 3. Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach Alpha	Keterangan
Insentif		Reliabel
Kepuasan Kerja		Reliabel
Daya Saing		Reliabel
Produktivitas Kerja		Reliabel

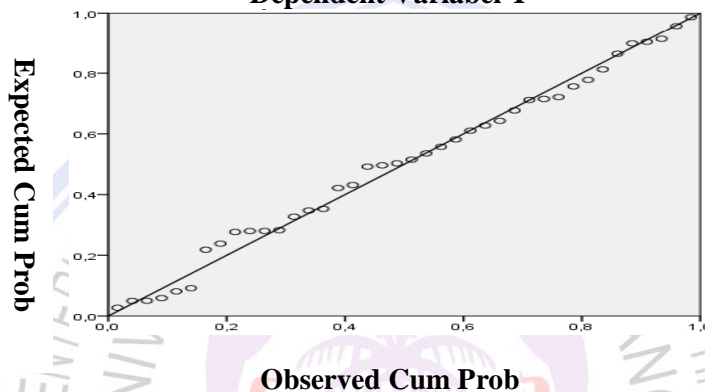
Sumber : data diolah , 2017

Hasil uji reliabilitas menunjukkan bahwa keiga instrument variabel dinyatakan reliabel karena memiliki *cronbach alpha*

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

**Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual
Dependent Variabel Y**



Gambar 2.Uji Normalitas

Sumber : data diolah , 2017

Gambar 2. menunjukkan bahwa grafik *Normal P-P of Regression Standardized Residual* menggambarkan penyebaran data disekitar garis diagonal dan penyebarannya mengikuti arah garis diagonal grafik tersebut, maka model regresi yang digunakan dalam penelitian ini memenuhi asumsi normalitas.

Tabel 4. Uji Multikolinieritas

Variabel	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
X1	,246	4,065
X2	,364	2,748
X3	,377	2,655

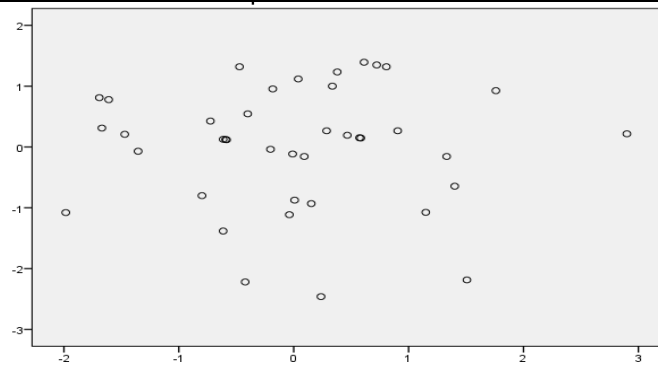
Sumber : data diolah , 2017

Sesuai dengan ketentuan uji multikolinieritas, jika nilai VIF kurang dari 10 maka tidak terdapat korelasi. Berdasarkan tabel di atas dapat dilihat bahwa nilai VIF yaitu 4,065 kurang dari 10. Sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat multikolinieritas dalam data penelitian ini.

Uji Heteroskedastisitas

**Scatter Plot
Dependent Variabel Y**

Regression Studentized Residual



Regression Studentized Residual
Gambar 3. Uji Heteroskedastisitas

Sumber : data diolah , 2017

Dasar analisa uji heteroskedastisitas dengan grafik plot adalah jika titik dalam grafik tersebar (tidak membentuk pola) maka tidak terjadi heteroskedastisitas. Berdasarkan gambar tersebut dapat dilihat bahwa titik-titik yang ada tidak membentuk pola yang teratur.

Sehingga dapat disimpulkan bahwa pada data dalam penelitian ini tidak terjadi heteroskedastisitas. Artinya dalam fungsi regresi di penelitian ini tidak muncul gangguan karena varian yang tidak sama. Sehingga model regresi layak dipakai untuk memprediksi variabel Produktivitas Kerja (Y).

Tabel 5. Analisis Regresi Linier Berganda

Model		Coefficients ^a	
		Unstandardized Coefficients	
		B	Std. Error
1	(Constant)	,251	,294
	X1	,321	,102
	X2	,236	,111
	X3	,379	,094

Sumber : data diolah , 2017

Pengujian Hipotesis

Uji f dan Uji t

Tabel 6. Hasil Uji f dan Uji t

ANOVA ^a						
Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.	
1	Regression	6,200	3	2,067	75,957	,000 ^b
	Residual	,980	36	,027		
	Total	7,180	39			

Sumber : data diolah , 2017

Berdasarkan output tersebut dapat diketahui bahwa nilai F hitung sebesar 75,957 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,000. Hasil ini berarti nilai signifikansi kurang dari 0,05 (<0,05 atau 5%). Berdasarkan cara pengambilan keputusan uji simultan dalam analisis regresi dapat disimpulkan bahwa insentif (X1), kepuasan kerja (X2), daya saing (X3) secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja Karyawan (Y).

Pembahasan

Pengaruh Insentif Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan

Pengaruh insentif dengan produktivitas kerja perusahaan melalui pengujian regresi, ternyata ada pengaruh yang positif dan signifikan antara Insentif dengan produktivitas kerja perusahaan. Hal ini menunjukkan bahwa Insentif adalah suatu sarana bagi perusahaan untuk meningkatkan kualitas kerja karyawan. Hal ini juga baik bagi peningkatan produktivitas kerja karyawan, khususnya pada UD Jepara Karya Furniture

dengan memberikan insentif pada karyawan. Hal itu akan meningkatkan semangat kerja karyawan sehingga lebih meningkatkan kualitas kerjanya.

Hal ini juga di dukung dengan penelitian sebelumnya oleh Nurmawanto (2014), yang menyimpulkan bahwa insentif berpengaruh secara signifikan terhadap produktivitas kerja di kantor (*representatif office*) PT. Asuransi Takaful Keluarga Cipulir. Hal ini di dukung dengan penelitian sebelumnya oleh Rachman (2013) Yang menyimpulkan bahwa Insentif berpengaruh positif terhadap

Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan

Pengaruh kepuasan kerja dengan produktivitas kerja karyawan perusahaan melalui pengujian regresi, ternyata ada pengaruh yang positif tapi tidak signifikan. Hal ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan tetapi lemah. Sehingga kepuasan kerja hanya menjadi salah satu faktor kecil dalam perusahaan untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan khususnya pada UD Jepara Karya Furniture. Hal ini tidak sejalan dengan penelitian sebelumnya oleh Adiwinata dan. Susanto yang menyimpulkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan CV. Intan Lumajang. Hal ini didukung penelitian sebelumnya oleh Daniel (2014) yang menyimpulkan bahwa Kepuasan Kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Dua Titik Advertaman Bandung

Pengaruh Daya Saing Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan

Pengaruh Daya Saing dengan Produktivitas Kerja perusahaan melalui pengujian regresi, ternyata ada pengaruh yang positif dan signifikan antara Daya Saing dengan Produktivitas Kerja perusahaan. Hal ini menunjukkan bahwa persaingan adalah inti dari keberhasilan atau kegagalan suatu perusahaan khususnya pada mebel UD Jepara Karya Furniture. Terdapat dua sisi yang ditimbulkan oleh persaingan, yaitu sisi kesuksesan karena mendorong perusahaan-perusahaan untuk lebih bersaing dalam menghasilkan produk serta memberikan layanan terbaik bagi pasarnya, sehingga persaingan dianggapnya sebagai peluang yang memotivasi. Sedangkan sisi lainnya adalah kegagalan karena akan memperlemah perusahaan-perusahaan yang bersifat statis, takut akan persaingan dan tidak mampu menghasilkan produk-produk yang berkualitas, sehingga persaingan merupakan ancaman bagi perusahaannya.

Hal ini didukung oleh (David, 2013: 131). Model ini telah digunakan dalam mengembangkan strategi untuk perusahaan dalam meningkatkan kemampuan kompetitif dari perusahaan

PENUTUP

Kesimpulan

Berdasarkan pembahasan hasil analisis dalam penelitian ini maka persamaan regresi berganda adalah sebagai berikut :

- 1) Variabel Insentif , Kepuasan Kerja dan Daya Saing secara bersama sama memberikan pengaruh yang positif terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada UD Jepara Karya Furniture
- 2) Variabel Insentif memberikan pengaruh yang positif dan signifikan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada UD Jepara Karya Furniture
- 3) Variabel Kepuasan Kerja memberikan pengaruh yang positif tapi tidak signifikan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada UD Jepara Karya Furniture
- 4) Variabel Daya Saing memberikan pengaruh yang positif dan signifikan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada UD Jepara Karya Furniture

Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan kesimpulan maka saran-saran yang dapat diberikan produktivitas kerja perusahaan adalah sebagai berikut:

- 1) Dalam upaya meningkatkan produktivitas kerja, hendaknya perusahaan dapat mempertahankan ataupun menambah insentif yang diberikan. Memberikan upah di luar gaji pokok sebagai perangsang agar karyawan menunjukkan kinerja yang lebih baik, menjamin kesejahteraan karyawan, memberikan dorongan untuk lebih meningkatkan kualitas kerja berinteraksi dan melibatkan peran karyawan sehingga karyawan dapat menunjukkan kinerja yang lebih baik dan dampaknya terhadap produktivitas kerja perusahaan
- 2) Dalam upaya meningkatkan produktivitas kerja, hendaknya perusahaan dapat meningkatkan daya saing. Meningkatkan kemampuan karyawan dalam bekerja, meningkatkan target penjualan, menjalankan visi dan misi perusahaan sehingga produktivitas kerja karyawan pada UD Jepara Karya Furniture dapat meningkat

- 3) Lebih meningkatkan kepuasan kerja dengan cara memberikan kesempatan pada karyawan untuk maju, meningkatkan kemampuan, menjamin kesejahteraan karyawan, sarana dan prasarana yang memadai, upah yang sesuai, serta faktor-faktor kepuasan kerja lainnya. Apabila karyawan merasa puas terhadap pekerjaannya, maka ia akan merasa nyaman dan betah bekerja dan dapat menghasilkan performa kerja yang lebih baik, sehingga produktivitas kerja karyawan pada UD Jepara Karya Furniture dapat meningkat
- 4) Secara umum mebel UD Jepara Karya Furniture harus memperhatikan faktor insentif, kepuasan kerja dan daya saing karena berdasarkan hasil penelitian ini, sangat mempengaruhi produktivitas kerja karyawan pada UD Jepara Karya Furniture.

DAFTAR PUSTAKA

- Daniel, B. C. 2014. Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Dua Titik Advertaman Bandung. *Jurna Utama* <https://www.takaful.co.id/files/annual-report>. Di akses 26 maret 2018.
- Sutrisno. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, index, Jakarta.
- Danang. 2012 *Manajemen Sumber Daya Manusia*. CAPS, Yogyakarta
- David. 2013. *Tiga Ancaman terhadap Relevansi Merek Strategi yang Berfungsi Pemasaran*. Edisi Pertama.
- Gawi, A. I .O. 2016. Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Bank Syariah X Kantor wilayah. *Jurnal Feb Trisakti*. <http://ejournal.feb.trisakti.ac.id/>. Di akses 27 Maret 2018.
- Hartono. 2013. *Sistem Informasi Manajemen Berbasis Komputer*. Rineka Cipta Jakarta
- Moekijat. 2010. *Sumber Daya Manusia*. CV Mandar Maju, Bandung
- Muhardi. 2007. *Strategi operasi untuk keunggulan bersaing*. graha pustaka, Yogyakarta.
- Narmawato. 2014. Pengaruh Pnsentif terhadap Produktivitas Kerja di Kantor (Representatif Office) PT Asuransi Takaful Keluarga Cipulir. *Jurnal UIN* <https://www.takaful.co.id/files/annual-report> Di Akses 5 April 2018.
- Rachman R. 2013. Pengaruh Insentif terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada P.T. Bosowa Berlian Motor di Kota Sungguminasa Gowa. *Jurnal Economix*. <http://ojs.unm.ac.id/economix/article/view/3949> Di akses 24 Maret 2018.
- Rivai. 2009. *Manajemen sumber daya manusia*, cetakan ke sembilan Jakarta
- Sudarmayanti. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negri Sipil*, Cetakan ke Lima. PT Refika Aditama, Bandung.
- Sugiyono. 2013. *Metode Penelitian Kualitatif Kuantitatif Pendidikan*, Alfabeta Bandung.
- _____. 2014. *Metode Penelitian Kualitatif Kuantitatif Pendidikan*, Alfabeta Bandung.
- Suwatno dan Priansa. 2011. *Manajemen SDM dalam Organisasi Publik dan Bisnis*, 1 Alvabeta Bandung.
- Winata, I. A dan E. M. Susanto. 2014. Pengaruh Kepuasan Kerja dan Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan CV Intaf Lumajang. *Jurnal Agora*. <https://repository.usd.ac.id/6911/2/121324009>. Di Akses 5 April 2018