

**PENGARUH PEMBERIAN INSENTIF TERHADAP UPAYA
MENINGKATKAN PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN
PADA CV. ABDUL FISHING**

SKRIPSI

**Diajukan Untuk Memenuhi Salah Satu Syarat Ujian Akhir
Guna Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi S 1
Jurusan Manajemen**



Disusun Oleh :

**Marini Fitriyani
183402040**

**SEKOLAH TINGGA ILMU EKONOMI PENGUJI
PENGEMBANGAN UMAT DALAM KAJIAN ILMU DAN IMAN
SUKABUMI
2021**

PERNYATAAN ORISINALITAS SKRIPSI

Saya menyatakan dengan sebenar-benarnya bahwa berdasarkan hasil penelusuran berbagai karya ilmiah, gagasan dan masalah ilmiah yang diteliti dan diulas di dalam Naskah Skripsi ini adalah asli dari pemikiran saya. Tidak terdapat karya ilmiah yang pernah diajukan oleh orang lain untuk memperoleh gelar akademik di suatu Perguruan Tinggi, dan tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain, kecuali yang secara tertulis dikutip dalam naskah ini dan disebutkan dalam sumber kutipan dan daftar pustaka.

Apabila ternyata di dalam naskah Skripsi ini dapat dibuktikan terdapat unsur-unsur jiplakan, saya bersedia Skripsi dibatalkan, serta diproses sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku (UU No. 20 Tahun 2003, pasal 25 ayat 2 dan pasal 70).

Sukabumi, April 2021

Mahasiswa,



Marini Fitriyani
NPM. 183402040

HALAMAN PENGESAHAN DEWAN PENGUJI


Skripsi ini diajukan oleh

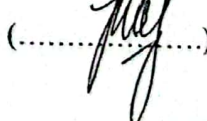
Nama : Marini Fitriyani
NIM : 183402040
Program Studi : Manajemen
Judul Skripsi : Pengaruh pemberian insentif terhadap upaya meningkatkan produktivitas kerja karyawan CV. Abdul Fishing.

Telah berhasil dipertahankan di hadapan Dewan Penguji dan diterima sebagai bagian persyaratan yang diperlukan untuk memperoleh gelar Sarjana Ekonomi pada Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi, Universitas Global Jakarta.

DEWAN PENGUJI

Penguji 1 : Alfi Maghfuriah S.S.T.,M.Sc (.....)

Penguji 2 : Yuni Pambreni S.S.T.,M.Mgt  (.....)

Penguji 3 : Udriyah S.S.T.,M.Mgt  (.....)

Ditetapkan di : Depok

Tanggal : 06 Oktober 2021



PERNYATAAN ORISINALITAS SKRIPSI

Saya menyatakan dengan sebenar - benarnya bahwa berdasarkan hasil penelusuran berbagai karya ilmiah, gagasan dan masalah ilmiah yang diteliti dan diulas di dalam Naskah Skripsi ini adalah asli dari pemikiran saya. Tidak terdapat karya ilmiah yang pernah diajukan oleh orang lain untuk memperoleh gelar akademik di suatu Perguruan Tinggi, dan tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain, kecuali yang secara tertulis dikutip dalam naskah ini dan disebutkan dalam sumber kutipan dan daftar pustaka.

Apabila ternyata di dalam naskah Skripsi ini dapat dibuktikan terdapat unsur - unsur jiplakan, saya bersedia Skripsi dibatalkan, serta diproses sesuai dengan peraturan perundang - undangan yang berlaku (UU No. 20 Tahun 2003, pasal 25 ayat 2 dan pasal 70).

Depok, 12 Agustus 2023

Mahasiswa,



Bintang Asrorul Hidayat

NPM. 172240003

HALAMAN PENGESAHAN PEMBIMBING

Skripsi ini diajukan oleh :
Nama : Bintang Asrorul Hidayat
NPM : 172240003
Program Studi : Teknik Informatika
Judul Skripsi : Pengaruh Teknologi Informasi Dalam Berwirausaha
Pada Era Covid-19. Studi Kasus : UMKM (Usaha
Mikro Kecil Dan Menengah)

Telah berhasil dipertahankan di hadapan Dewan Penguji dan diterima sebagai bagian persyaratan yang diperlukan untuk memperoleh gelar Sarjana Teknik pada Program Studi Teknik Informatika Fakultas Teknik dan Ilmu Komputer, Universitas Global Jakarta.

DEWAN PEMBIMBING

Pembimbing 1 : Untung Suprihadi, S.Kom., M.Pd.

()

Pembimbing 2 : Onki Alexander, BCM., M.IT.

()

Ditetapkan di : Depok


Tanggal : 12 Agustus 2023

HALAMAN PENGESAHAN DEWAN PENGUJI


Skripsi ini diajukan oleh :
Nama : Bintang Asrorul Hidayat
NPM : 172240003
Program Studi : Teknik Informatika
Judul Skripsi : Pengaruh Teknologi Informasi Dalam Berwirausaha
Pada Era Covid-19. Studi Kasus : UMKM (Usaha
Mikro Kecil Dan Menengah)

Telah berhasil dipertahankan di hadapan Dewan Penguji dan diterima sebagai bagian persyaratan yang diperlukan untuk memperoleh gelar Sarjana Teknik pada Program Studi Teknik Informatika Fakultas Teknik dan Ilmu Komputer, Universitas Global Jakarta.

DEWAN PENGUJI

Penguji 1 : Ummy Gusti Salamah, S.ST., M.IT ()

Penguji 2 : Risna Oktaviati, S.ST., M.IT ()

Penguji 3 : Halimatuz Zuhriyah, S.Kom., M.IT ()

Ditetapkan di : Depok

Tanggal : 12 Agustus 2023

PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI AKADEMIS

Sebagai civitas akademika Universitas Global Jakarta, saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Bintang Asrorul Hidayat
NPM : 172240003
Program Studi : Teknik Informatika
Jenis Karya Ilmiah : Skripsi

Demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Universitas Global Jakarta **Hak Bebas Royalti Non-Eksklusif** (*None-Exclusive Royalty Free Right*) atas karya ilmiah saya yang berjudul :

**Pengaruh Teknologi Informasi Dalam Berwirausaha Pada Era Covid-19.
Studi Kasus : UMKM (Usaha Mikro Kecil Dan Menengah)**

beserta perangkat yang ada (jika diperlukan). Dengan Hak Bebas Royalti/Non-Eksklusif ini, Universitas Global Jakarta berhak menyimpan, mengalih media/formatkan, mengelola dalam bentuk pangkalan data (*database*), merawat dan mempublikasikan skripsi saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta serta sebagai pemilik Hak Cipta.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenar-benarnya.

Depok, 12 Agustus 2023



Bintang Asrorul Hidayat

NPM. 172240003

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh pemberian insentif terhadap produktivitas kerja karyawan Pada CV. Abdul Fishing Kabupaten Sukabumi. Rancangan dalam penelitian ini menggunakan metode penelitian deskriptif dan metode asosiatif dengan pendekatan kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan pada CV. Abdul Fishing Kabupaten Sukabumi, sampel yang digunakan sebanyak 70 responden yang diperoleh dengan menggunakan teknik sensus atau *sampling total*. Untuk uji analisis pada penelitian ini digunakan uji validitas instrumen, uji reliabilitas instrumen, analisis deskriptif, kemudian dilakukan uji analisis statistik untuk analisis hubungan dan pengaruh digunakan analisis korelasi, analisis koefisien determinasi, regresi linear sederhana. Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan dapat diketahui bahwa bahwa pemberian insentif berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja karyawan pada CV. Abdul Fishing Kabupaten Sukabumi. Besarnya kontribusi pengaruh pemberian insentif terhadap produktivitas kerja karyawan sebesar 54,1%, sedangkan sisanya sebesar 45,9% dipengaruhi oleh variabel yang tidak diteliti diluar variabel pemberian insentif seperti gaya kepemimpinan, kedisiplinan, motivasi, semangat kerja, pengalaman kerja, dan sebagainya.

Kata kunci : Insentif, Produktivitas Kerja

ABSTRACT

This study aims to determine the effect of incentives on employee productivity at CV. Abdul Fishing in Sukabumi Regency. The design in this study uses descriptive research methods and associative methods with a quantitative approach. The population in this study were all employees at CV. Abdul Fishing in Sukabumi Regency, the sample used is 70 respondents obtained using census techniques or total sampling. To test the analysis in this study used instrument validity test, instrument reliability test, descriptive analysis, then performed statistical analysis tests for relationship analysis and influence used correlation analysis, analysis of the coefficient of determination, simple linear regression. Based on the results of research that has been done, it can be seen that incentives have a positive effect on employee work productivity at CV. Abdul Fishing in Sukabumi Regency. The magnitude of the contribution of the effect of incentives on employee productivity is 54.1%, while the remaining 45.9% is influenced by variables that are not examined outside of the incentive-giving variables such as leadership style, discipline, motivation, work morale, work experience, and others.

Keywords: Incentive, Work Productivity

DAFTAR ISI

	Halaman
LEMBAR PERSETUJUAN	i
LEMBAR PENGESAHAN	ii
SURAT PERNYATAAN	iii
ABSTRAK	iv
ABSTRACT	v
KATA PENGANTAR	vi
DAFTAR ISI	viii
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang Penelitian	1
1.2 Rumusan Masalah Penelitian.....	4
1.3 Maksud dan Tujuan Penelitian	5
1.4 Kegunaan Penelitian	5
1.5 Kerangka Pemikiran	6
1.6 Waktu dan Tempat Penelitian.....	9
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	11
2.1 Manajemen	11
2.1.1 Pengertian Manajemen.....	11
2.1.2 Fungsi Manajemen	12
2.2 Manajemen Sumber Daya Manusia.....	13
2.2.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia	13
2.2.1 Fungsi-Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia	15
2.3 Insentif	17
2.3.1 Pengertian Insentif	17
2.3.2 Dimensi Pemberian Insentif.....	18
2.3.3 Tujuan Pemberian Insentif	20
2.3.4 Sistem Insentif.....	22

2.3.5 Syarat-Syarat Pemberian Insentif.....	24
2.4 Produktivitas Kerja	24
2.4.1 Pengertian Produktivitas Kerja	24
2.4.2 Dimensi Produktivitas Kerja	26
2.4.3 Pendekatan Produktivitas Terpadu.....	27
2.4.4 Upaya Peningkatan Produktivitas	28
2.4.5 Pengukuran Produktivitas	29
2.5 Pengaruh Pemberian Insentif Terhadap Upaya Meningkatkan Produktivitas Kerja	30
2.6 Penelitian Terdahulu.....	32
BAB III METODOLOGI PENELITIAN	33
3.1 Objek Penelitian.....	33
3.1.1 Sejarah Singkat CV. Abdul Fishing	33
3.1.2 Logo CV. Abdul Fishing.....	33
3.1.3 Visi dan Misi CV. Abdul Fishing	34
3.1.4 Struktur Organisasi CV. Abdul Fishing	35
3.1.5 Uraian Tugas dan Jabatan	36
3.2 Metode Penelitian	39
3.2.1 Prosedur Penelitian.....	39
3.2.2 Desain Penelitian.....	40
3.2.3 Unit Analisis.....	41
3.2.4 Populasi dan Teknik Penarikan Sampel.....	41
3.1.4.1 Populasi	41
3.1.4.2 Teknik Penarikan Sampel.....	41
3.2.5 Metode Pengumpulan Data	42
3.2.6 Operasionalisasi Variabel.....	43
3.2.7 Instrumen Penelitian	47
3.2.8 Hipotesis Statistik.....	45
3.2.9 Metode Analisis Data	46
3.2.9.1 Uji Validitas Instrumen	46

3.2.9.2 Uji Reliabilitas Instrumen	47
3.2.9.3 Analisis Deskriptif.....	48
3.2.9.4 Analisis Koefisien Korelasi.....	49
3.2.9.5 Analisis Regresi Linear Sederhana.....	50
3.2.9.6 Analisis Koefisien Determinasi.....	51
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	52
4.1 Karakteristik Responden.....	52
4.2 Hasil Uji Instrumen.....	53
4.2.1 Hasil uji Validitas Instrumen	53
1. Hasil Uji Validitas Instrumen Pemberian Insentif (X) `	53
2. Hasil Uji Validitas Instrumen Produktivitas Kerja (Y).....	54
4.2.2 Hasil Uji Reliabilitas Instrumen.....	55
1. Hasil Uji Reliabilitas Instrumen Pemberian Insentif (X).....	55
2. Hasil Uji Reliabilitas Instrumen Produktivitas Kerja (Y).....	56
4.2.3 Analisis Deskriptif	57
1. Deskriptif Pemberian Insentif Pada CV. Abdul Fishing Kabupaten Sukabumi.....	57
2. Deskriptif Produktivitas Kerja Pada CV. Abdul Fishing Kabupaten Sukabumi.....	62
4.2.4 Pengaruh Pemberian Insentif Terhadap Produktivitas Kerja.....	68
1. Analisis Korelasi	68
2. Analisis Regresi Linear Sederhana	69
3. Analisis Koefisien Determinasi (r^2).....	70
4.2.5 Pembahasan.....	70
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN.....	74
5.1 Simpulan.....	74
5.2 Saran	75
DAFTAR PUSTAKA.....	76
LAMPIRAN – LAMPIRAN.....	77

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Negara Indonesia saat ini berada dalam situasi perekonomian yang cukup rumit dan kompleks dan juga dalam kondisi dimana dalam keadaan era globalisasi dan masyarakat ekonomi Asia atau yang biasa disebut MEA, dimana sebuah perusahaan dituntut untuk dapat membuat suatu keputusan yang tepat agar perusahaan tidak mengalami penurunan yang sangat drastis yang akan berdampak pada karyawan dan pada hal ini juga akan terjadi dampak terhadap kegiatan operasional perusahaan dimana faktor manusia memegang peran yang sangat penting. Keputusan itu akan terakumulasi dampaknya terhadap kegiatan operasional perusahaan dimana faktor manusia memegang peran yang sangat penting. Peran manusia didalam kegiatan operasional tersebut akan dipengaruhi oleh lingkungan kerja, keselamatan dan kesehatan kerja, serta masalah kompensasi. Suatu perusahaan dalam melaksanakan aktivitas tidak terlepas dari faktor-faktor yang mempengaruhinya antara lain sumber daya alam, sumber daya manusia, modal dan keahlian. Dalam upaya meningkatkan kualitas sumber daya manusia yang tinggi dan produktif maka organisasi perusahaan perlu memperhatikan pentingnya pembangunan, pembinaan dan pengembangan sumber daya manusia.

Dalam kaitannya dengan produktivitas kerja, manusia sebagai tenaga kerja baik dalam bentuk fisik maupun dalam bentuk keahlian merupakan faktor yang besar pengaruhnya terhadap efektivitas dan efisiensi organisasi. Dengan adanya

pembangunan, pembinaan dan pengembangan sumber daya manusia diharapkan akan memberikan hasil positif. Masalah ekonomi terutama dibidang ketenagakerjaan, dalam rangka penciptaan lapangan kerja dan mengurangi pengangguran serta pengembangan sumber daya manusia diarahkan pada pertumbuhan sumber daya manusia yang berkualitas, produktif, efisien dan berjiwa wirausaha sehingga mampu mengisi, menciptakan dan memperluas lapangan kerja serta kesempatan usaha. Produktivitas kerja di lingkungan masyarakat maju dan modern merupakan tuntutan yang tidak dapat dihindari karena dalam masyarakat itu sangat banyak organisasi atau unit kerja yang menghimpun sejumlah orang yang seharusnya bekerja secara produktif untuk mencapai tujuan organisasi kerjanya.

Demikian dapat dikatakan bahwa apabila suatu perusahaan mempunyai karyawan yang ingin bekerja dan bersedia dengan rela hati untuk memberikan tenaga, pikiran dan waktunya ditunjukkan dalam suatu Kerjasama, disiplin, tanggung jawab serta senang hati dalam melakukan pekerjaannya akan sangat menguntungkan organisasi, sehingga dapat mencapai tujuan dan sasarannya yang pada gilirannya memungkinkan organisasi tidak sekedar mempertahankan eksistensinya melainkan juga untuk tumbuh dan berkembang. CV. Abdul Fishing adalah salah satu perusahaan yang bergerak dibidang peralatan pancing dalam praktik manajemen CV. Abdul Fishing menerapkan kebijakan pemberian insentif pada karyawan, hal tersebut dilakukan guna untuk mendorong terjadinya peningkatan produktivitas maupun kinerja karyawannya.

Kinerja yang baik ini akan membawa dampak positif bagi perkembangan karyawan dan perusahaan. Perusahaan dapat memberikan balas jasa secara

langsung kepada karyawan dan menunjukkan prestasi kerjanya. Cara tersebut sangat efektif untuk mendorong semangat kerja dan meningkatkan kinerjanya, tentu saja cara seperti ini harus disesuaikan dengan kemampuan perusahaan. Dalam pemberian insentif ini harus memperhatikan dan disesuaikan dengan prinsip administrasi ke karyawan yaitu dalam memberikan bonus jasa harus didasarkan atas hasil atau prestasi yang dicapai dan besarnya tanggung jawab setiap karyawan dalam organisasi.

Fenomena yang terjadi di CV. Abdul Fishing mengenai adanya menurunnya produktivitas kerja karyawan, misalnya dari aspek laporan rutin bulanan yang biasanya disampaikan tepat waktu, dari aspek kinerja masih perlu ditingkatkan baik secara kuantitas maupun kualitas dari pekerjaan, dari aspek pengendalian karyawan, masih belum berjalan lancar, dari aspek inovasi dan kreativitas, pekerjaan yang berupa inovasi dan menantang kreativitas tidak nampak, dari aspek tim kerja. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat dari system manajemen kinerja sehingga tolak ukur bagi penilaian produktivitas karyawan, hal ini dapat dilihat dalam table berikut ini :

Tabel 1.1
Hasil Penilaian Produktivitas Kerja Karyawan CV. Abdul Fishing
Priode tahun 2017 s.d Tahun 2020

No	Aspek yang dinilai	Tahun 2017	Tahun 2018	Tahun 2019	Tahun 2020
1	Aspek mutu kerja	90%	89%	88%	83%
2	Aspek hasil kerja	89%	88%	88%	85%
3	Aspek sesuai targer	90%	90%	88%	85%
4	Aspek sesuai produsen kerja	88%	86%	86%	84%
5	Aspek waktu kerja	86%	84%	83%	80%

Sumber : Abdul Fishing tahun 2020

Dari tabel di atas, terlihat adanya penurunan produktivitas kerja karyawan terutama dari sisi aspek hasil kerja sebesar 85% tahun 2017, dimana penilaian dari

aspek hasil kerja bahwa karyawan harus dapat meningkatkan hasil kerja dan melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang sudah diberikan oleh atasan atau pimpinannya. Selanjutnya dari aspek mutu kerja juga mengalami penurunan sebesar 83% pada tahun 2017, dimana penilaian dari aspek ini tentang bagaimana kerja karyawan yang berkualitas dan efektif sehingga dapat meningkatkan produktivitas kerja sesuai dengan aturan yang sudah ditetapkan, begitu juga dengan aspek waktu kerja mengalami penurunan sebesar 80% artinya waktu kerja belum berjalan dengan baik. Dari data diatas mengindikasikan bahwa menurunnya produktivitas kerja disebabkan salah satunya sistem pemberian insentif yang belum sesuai dengan komitmen dan kebijakan perusahaan.

Dari uraian diatas saya tertarik untuk melakukan usulan penelitian dengan mengambil judul **“Pengaruh Pemberian Insentif Terhadap Upaya Meningkatkan Produktivitas Kerja Karyawan di CV. Abdul Fishing “**

1.2 Rumusan masalah penelitian

Berdasarkan latar belakang yang telah dikemukakan di atas, maka rumusan masalahnya sebai berikut :

1. Bagaimana pemberian insentif di CV. Abdul Fishing.
2. Bagaimana produktivitas kerja karyawan di CV. Abdul Fishing.
3. Bagaimana pengaruh pemberian insentif terhadap upaya meningkatkan produktivitas kerja di CV. Abdul Fishing.

1.3 Maksud dan tujuan penelitian

Maksud dilakukannya penelitian ini adalah untuk mengumpulkan data, mengolah data dan menganalisis data mengenai pengaruh pemberian insentif terhadap upaya meningkatkan oroduktivitas di CV. Abdul Fishing. Adapun tujuan dari penelitian yang di lakukan di CV. Abdul Fishing adlah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui pengaruh pemberian insentif di CV. Abdul Fishing.
2. untuk mengetahui produktivitas kerja karyawan di CV. Abdul Fishing.
3. Untuk mengetahui pengaruh pemberian insentif terhadap upaya meningkatkan produktivitas kerja di CV. Abdul Fishing.

1.4 Kegunaan penelitian

Dengan memperhatikan tujuan yang diuraikan di ats, diharapkan penelitian ini mempunyai kegunaan sebagai berikut :

1. Bagi penelitian

Bagi penelitian sendiri diharapkan dapat memperoleh gambaran yang jelas tentang studi perbandingan dalam kebijakan pemberian insentif dan produktivitas kerja dalam perusahaan. Sehingga dapat semakin menambah wawasan , khususnya dalam bidang manajemen sumberdaya manusia .

2. Bagi perusahaan

Agar dapat bermanfaat bagi pengambilan kebijaksanaan di perusahaan ini pada umumnya, dalam menentukan kebijakan-kebijakan yang ditunjukan untuk meningkatkan upaya mendorong pemberian insentif karyawan sehingga dapat meningkatkan produktivitas perusahaan.

3. Bagi pengembangan ilmu pengetahuan

Diharapkan dapat berguna untuk menjadi bahan acuan bagi penelitian-penelitian yang akan dilakukan oleh siapa saja yang ingin mengkaji persoalan yang relevan dengan hasil penelitian ini, sehingga dapat menghasilkan penelitian yang lebih baik dan akurat.

1.5 Kerangka Pemikiran

Keberhasilan sebuah organisasi baik itu pemerintah maupun perusahaan dalam mencapai tujuan yang ditetapkan bergantung pada orang-orang yang berada dalam lingkungan organisasi.

Menurut Simamora (2015:514) Mengatakan bahwa insentif adalah suatu program yang mengaitkan bayaran dengan produktivitas kerja.

Handoko (2015:176), mengungkapkan bahwa insentif merupakan perangsang yang ditawarkan kepada para karyawan untuk melaksanakan kerja sesuai atau lebih dari standar-standar yang telah ditetapkan.

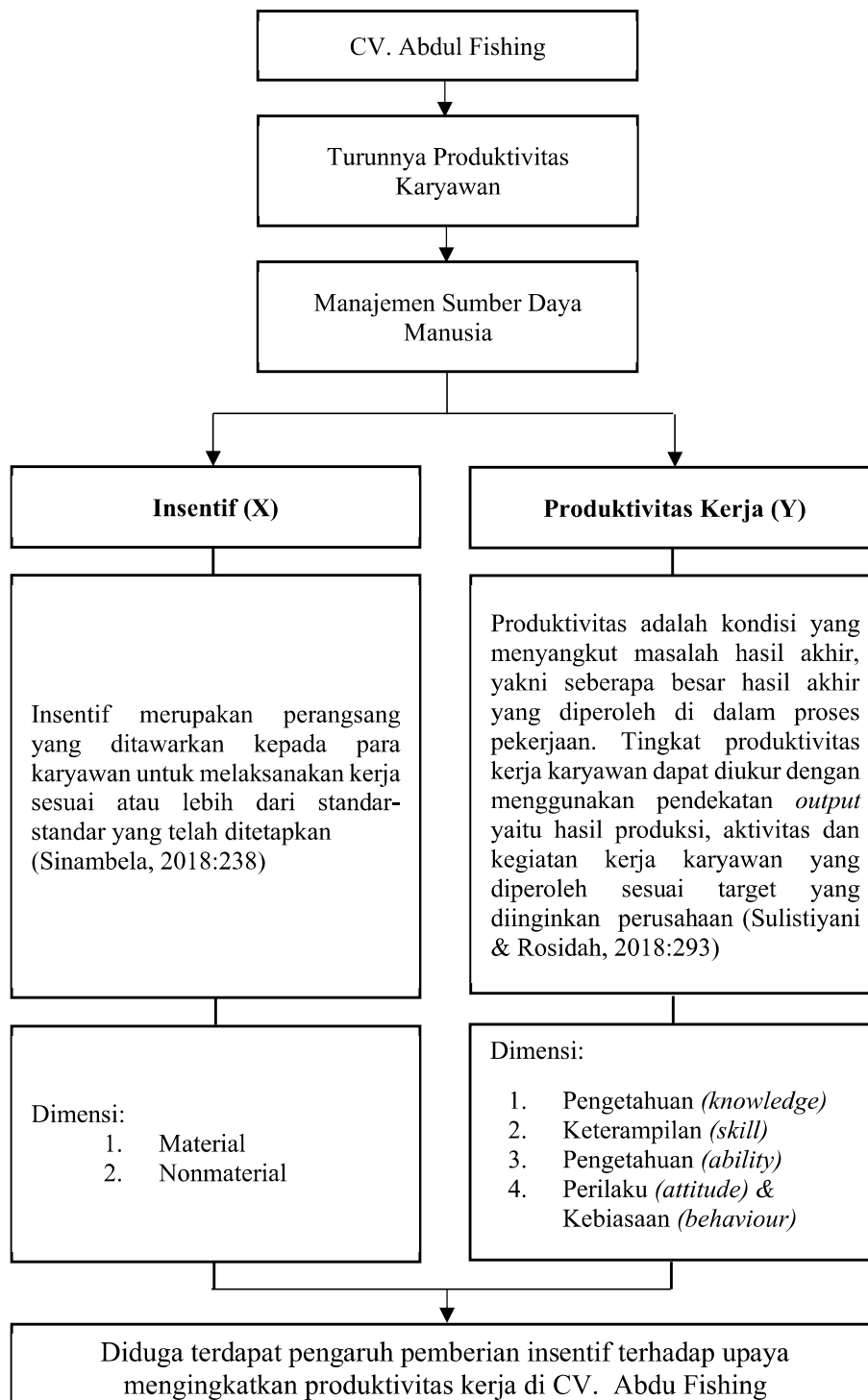
Sedangkan menurut Sinambela (2018:238), menyatakan bahwa insentif merupakan elemen atau balas jasa yang diberikan secara tidak tetap atau bersifat variabel tergantung pada kinerja pegawai. Insentif merupakan salah satu pendorong penting yang dapat memberikan rangsangan kepada pegawai untuk bekerja lebih optimal. Insentif teridiri dari dua jenis, yaitu:

1. Insentif Material
2. Insentif Nonmaterial

Sulistiyani & Rosidah (2018:293), menyatakan bahwa produktivitas adalah kondisi menyangkut masalah hasil akhir, yakni seberapa besar hasil akhir yang diperoleh di dalam proses pekerjaan. Tingkat produktivitas kerja karyawan dapat diukur dengan menggunakan pendekatan *output* yaitu hasil produksi, aktivitas dan kegiatan kerja karyawan yang diperoleh sesuai target yang diinginkan perusahaan. Sulistiyani & Rosidah, (2018:295), mengemukakan bahwa terdapat ada beberapa faktor yang menentukan tinggi rendahnya produktivitas kerja karyawan di suatu organisasi, antara lain:

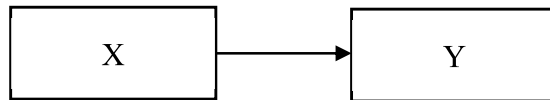
1. Pengetahuan (*knowledge*)
2. Keterampilan (*skill*)
3. Kemampuan (*ability*)
4. Perilaku (*attitude*) dan Kebiasaan (*behaviour*)

Keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan tergantung pada orang-orang yang ada dalam organisasi, salah satu cara yang dapat dilakukan organisasi tersebut yaitu dengan meningkatkan kualitas dan produktivitas kerja karyawan dimana organisasi dapat menempuhnya dengan cara memberikan insentif yang tepat, adil dan layak (Sulistiyani & Rosidah, (2018:295).



Gambar 1.1
Kerangka Pemikiran

Berdasarkan kerangka pemikiran di atas, maka paradigma penelitiannya adalah sebagai berikut :



Keterangan :

X = Insentif
Y = Produktivitas kerja

1.6 Hipotesis Penelitian

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap masalah penelitian yang kebenarannya harus diuji secara empiris (Nazir, 2015:151), Berdasarkan perumusan masalah dan kerangka pemikiran di atas maka penulis menyimpulkan hipotesis: “Diduga terdapat pengaruh pemberian insentif terhadap upaya meningkatkan produktivitas kerja di Abdul Fishing”.

1.7 Lokasi dan tujuan penelitian

Penelitian dilakukan di CV. Abdul Fishing Kota Sukabumi yang beralamat di Kp. Cibatu Legok, Desa Nagrak, Kecamatan Cisaat Kabupaten Sukabumi. Adapun waktu penelitian dapat dilihat dari table berikut ini :

Tabel 1.2
Jadwal Penelitian 2020

No	Kegiatan	Bulan							
		Sep	Okt	Nov	Des	Jan	Feb	Mar	Apr
1	Pra Penelitian	X	X	X					
2	Pelaksanaan Penelitian			X	X	X	X		
3	Pengumpulan data				X	X	X	X	X
4	Seminar Up		X	X					
5	Bimbingan			X	X	X	X	X	X
6	Seminar Hasil							X	X
7	Sidang skripsi							X	X

Sumber: Bag. Akadmik; diolah sendiri, 2021)

DAFTAR PUSTAKA

- Hartatik, P. I. (2018). *Buku Praktis Mengembangkan SDM*. Yogyakarta: Suku Buku.
- Hasibuan, M. S. P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Revisi)*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasibuan, M. S. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Revisi, Cetakan Ke-21 (Cetakan 21)*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Mulyadi. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: In Media.
- Sekaran, U., & Bougie, R. (2017). *Metode Penelitian Untuk Bisnis Edisi 6 Buku 2 (e6 Buku 2)*. Salemba Empat.
- Sikula, A. E. (1981). *Personnel Administration and Human Resources*. John. Wiley And Sons, Santa Barbara New York.
- Sinambela, L. P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. In *PT. Bumi Aksara*.
- Sugiyono. (2015). *Metode Penelitian Komibansi (Mix Methods)*. Bandung: CV. Alfabeta.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian : Kuantitatif, Kualitatif, dan R & D*. Alfabeta. www.cvalfabeta.com
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R & D*. CV. Alfabeta. Bandung.
- Suharsimi, A. (2016). *Prosedur Penelitian : Suatu Pendekatan Praktik (Edisi Revisi)*. Jakarta: Rineka Cipta. <https://doi.org/10.1017/CBO9781107415324.004>
- Sulistiyani, A. T., & Rosidah. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Grava Media.
- Supomo, R., & Nurhayati, E. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Yrama Widya.
- Sutrisno, E. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Terry, G. T. (2012). *Prinsip-Prinsip Manajemen (Cet. ke 11)*. Bumi Aksara.