



PENGARUH PEMBERIAN INSENTIF TERHADAP PENINGKATAN PRODUKTIVITAS KERJA PEGAWAI PADA PT. SUCOFINDO PERSERO JAKARTA

Boma Jonaldy Tanjung, Eka Darmawati

Fakultas Ekonomi dan Bisnis / Manajemen, bomajonaldytanjung@gmail.com, Universitas Panca Sakti Bekasi

Fakultas Ekonomi dan Bisnis / Manajemen, kartikanovita17@gmail.com, Universitas Panca Sakti Bekasi

ABSTRAC

As workers, humans are required to be able to do their work effectively and efficiently. The meaning of effective is to achieve goals in accordance with the plans that have been set, while what is meant by efficient is workers who can use minimal resources to obtain the planned output so that the workforce is given a design to avoid a decrease in morale and aims to improve productivity. To reduce the decline in employee productivity, companies are required to be able to meet the needs of their employees. Given the purpose of employees in working to be able to meet the needs of his life well.

Incentives are given to employees twice a year, so these incentives are given every 6 months. The amount of incentives given varies, depending on the work performance that has been achieved by the employee concerned. From the data on the development of employee absenteeism and employee turnover (LTO) for 5 years, it can be seen that there is a decrease. This reflects the reciprocal relationship between employees and the company that is created through the provision of incentives and welfare.

Wisdom in providing incentives must be increasingly considered. With the development of the company, the demands of employees will also grow in an effort to meet their increasing needs, so it is better to provide incentives or employee welfare to be negotiated first with all employees. What form of program is desired and can be enjoyed by all employees.

Keywords; Giving Incentives, Productivity, Employee Work

ABSTRAK

Sebagai tenaga kerja, manusia dituntut untuk dapat melakukan pekerjaannya dengan efektif dan efisien. Arti dari efektif adalah agar dapat tercapai tujuan sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan, sedangkan yang dimaksud dengan efisien adalah tenaga kerja yang dapat menggunakan sumber daya seminimal mungkin untuk memperoleh output yang direncanakan agar tenaga kerja diberi suatu rancangan untuk menghindari penurunan semangat kerja dan bertujuan untuk meningkatkan produktivitas. Untuk mengurangi terjadinya penurunan produktivitas kerja pegawai, perusahaan dituntut untuk dapat memenuhi kebutuhan pegawainya. Mengingat tujuan pegawai dalam bekerja untuk dapat memenuhi kebutuhan hidupnya dengan baik.

Pemberian insentif kepada karyawannya dilakukan 2 kali dalam setahun, jadi insentif tersebut diberikan setiap 6 bulan sekali. Besarnya insentif yang diberikan adalah bervariasi, tergantung pada prestasi kerja telah dicapai oleh karyawan yang bersangkutan. Dari data perkembangan Absensi karyawan dan perputaran karyawan (LTO) selama 5 tahun terlihat adanya penurunan. Hal tersebut mencerminkan adanya hubungan timbal balik antara karyawan dengan perusahaan yang tercipta lewat pemberian insentif dan kesejahteraan.

Kebijaksanaan dalam pemberian insentif harus semakin diperhatikan. Dengan berkembangnya perusahaan maka tuntutan karyawan juga akan semakin berkembang dalam usaha memenuhi kebutuhannya yang semakin meningkat, maka sebaiknya dalam pemberian insentif atau kesejahteraan karyawan dirundingkan

terlebih dahulu pada semua karyawan. Bagaimana bentuk program yang diinginkan dan dapat dinikmati oleh semua karyawan.

Kata Kunci; Pemberian Insentif, Produktivitas, Kerja Pegawai

1. PENDAHULUAN

Sebagai tenaga kerja, manusia dituntut untuk dapat melakukan pekerjaannya dengan efektif dan efisien. Arti dari efektif adalah agar dapat tercapai tujuan yang telah ditetapkan, sedangkan yang dimaksud dengan efisien adalah tenaga kerja yang dapat menggunakan sumber daya seminimal mungkin untuk memperoleh output yang direncanakan agar tenaga kerja diberi suatu rancangan untuk menghindari penurunan semangat kerja dan bertujuan untuk meningkatkan produktivitas.

Untuk mengurangi terjadinya penurunan produktivitas kerja pegawai, perusahaan dituntut untuk dapat memenuhi kebutuhan pegawainya. Mengingat tujuan pegawai bekerja untuk mendapatkan hasil dalam proses pemenuhan kebutuhan hidup. Pemenuhan kebutuhan ini diperoleh dari hasil kerja berupa balas jasa. Balas jasa terdiri dari balas jasa langsung dan tidak langsung.

Balas jasa langsung terdiri dari gaji atau upah, yang sifatnya hak pegawai atau karyawan dan menjadi kewajiban bagi perusahaan. Balas jasa tidak langsung adalah kesejahteraan pegawai berupa materi maupun non materi yang diberikan berdasarkan kebijaksanaan perusahaan.

Pemenuhan kebutuhan pegawai dapat dilakukan dengan pemberian insentif oleh perusahaan. Sementara insentif dapat bersifat material dan non material.

2. LANDASAN TEORI

2.1 Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Drs. Manullang (2007:11) menjelaskan bahwa manajemen adalah seni dan ilmu tentang perencanaan, pengorganisasian, penyusunan, pengarahan, serta pengawasan sumber daya terutama sumber daya manusia untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan. Dengan demikian dapat kita ambil beberapa dasar yaitu :

- a) Manajemen merupakan proses pencapaian tujuan yang telah ditetapkan terlebih dahulu.
- b) Manajemen merupakan bagian penting dalam rangka mencapai suatu tujuan karena tanpa manajemen yang baik, perusahaan atau organisasi dapat mengalami kegagalan dalam menjalankan kegiatannya.
- c) Pada dasarnya alat untuk merealisasikan tujuan selain tenaga kerja manusia juga uang, mesin, material, dan lain-lain.
- d) Dengan adanya kerja sama dari faktor-faktor produksi tersebut, maka tujuan manajemen akan dapat tercapai secara efektif, dan dapat diperoleh suatu penanganan masalah tenaga kerja yang lebih teratur dan baik.

Sebagaimana ketentuan dalam manajemen, bahwa perusahaan dikatakan baik apabila ada pelaksanaan atau fungsi-fungsi manajemen. Untuk lebih jelasnya akan penulis kemukakan fungsi-fungsi manajemen menurut George.R Terry (1988:4) adalah perencanaan (*planning*), pengorganisasian (*organizing*), penggerakkan (*actuating*), pengawasan (*controlling*).

2.2 Insentif dan Tujuan Pemberian Insentif

Salah satu fungsi dari manajemen sumber daya manusia adalah integrasi. Fungsi ini merupakan tahapan yang harus diperhatikan dalam mengelola sumber daya manusia. Pegawai sebagai sumber daya manusia adalah aset perusahaan. Pada dasarnya antara pegawai dengan perusahaan mempunyai tujuan yang tidak sama. Dengan adanya tujuan yang berbeda ini akan menimbulkan berbagai masalah yang bila tidak ditangani dengan serius akan menjadi ancaman yang berbahaya bagi kelangsungan hidup perusahaan. Untuk itu diperlukan cara agar pegawai kooperatif dalam mencapai tujuan perusahaan. Salah satu cara tersebut dengan memotivasi mereka.

Bentuk motivasi yang diberikan yaitu berupa insentif. Insentif adalah suatu rangsangan yang diberikan dengan tujuan mendorong seseorang untuk bertindak atau berbuat sesuatu yang mengarah pada tercapainya tujuan perusahaan. Drs. Sarwoto (2011:144) dalam bukunya organisasi dan manajemen berpendapat bahwa definisi dari perangsang atau insentif adalah suatu sarana motivasi yang dapat diberikan dengan sengaja kepada para pekerja agar dalam diri mereka timbul semangat yang lebih besar untuk berprestasi bagi organisasi.

Dari uraian tersebut dapat disimpulkan bahwa insentif merupakan motif manusia atau suatu dorongan manusia untuk berkerja lebih giat dan bersemangat demi suksesnya suatu perusahaan, maka baik pimpinan maupun pegawai diberi dorongan untuk menciptakan kegairahan dan meningkat produktivitas.

Adapun tujuan ini diselenggarakan adalah untuk merangsang semangat dan gairah kerja karyawan. Karena itu pihak pimpinan harus benar-benar mengetahui kebutuhan-kebutuhan yang ingin dimiliki para karyawannya, karena bila pihak perusahaan salah memberikan hal ini akan membawa akibat kesalah pahaman.

2.3 Insentif dan Aspek-aspeknya

Incentive adalah sebagai alat untuk menggerakkan orang agar mau bekerja dengan penuh semangat dan berprestasi, sehingga dapat meningkatkan produktivitas yang merupakan tujuan dari perusahaan. Incentive tidak sama dengan gaji/upah atau kompensasi. Incentive merupakan motivator untuk meningkatkan produktivitas kerja.

Dari pengertian tentang insentif tersebut dapat disimpulkan bahwa insentif mempunyai peranan penting untuk menimbulkan semangat kerja pada para pegawai. Seorang pegawai yang hanya diberikan gaji/upah, mungkin sudah cukup senang dan mau bekerja bagi perusahaan tersebut, namun sulit mendapatkan hasil maksimal yang menjadi sasaran perusahaan.

Dalam memberikan insentif setiap perusahaan mempunyai sistem atau cara yang berbeda tergantung dari situasi dan kondisi serta bentuk dan kegiatan perusahaan. Insentif digolongkan dalam dua bagian yaitu, insentif material dan non material. Kedua insentif tersebut mempunyai peranan yang sama pentingnya, karena kebutuhan atau keinginan seseorang tidak hanya berupa uang atau bentuk material lainnya, namun juga membutuhkan hal-hal yang non material seperti pemberian promosi dan sebagainya.

2.4 Produktivitas Kerja dan Alat Ukur Produktivitas

Seorang karyawan dapat dikatakan memiliki produktivitas yang tinggi jika mampu menghasilkan produk sesuai dengan standar yang ditentukan. Drs. Moekijat (2010:144), mendefinisikan produktivitas merupakan nilai output dalam hubungan satu kesatuan input tertentu.

Dari pendapat tersebut di atas, dapat disimpulkan bahwa produktivitas merupakan kemampuan untuk memperoleh manfaat yang sebesar-besarnya melalui perbandingan input (masukan) dengan output (keluaran).

2.5 Alat Ukur Produktifitas

Untuk dapat mengetahui apakah produktivitas meningkat atau sebaliknya, maka alat untuk mengukur produktifitas digunakan rasio antara kegiatan dengan segala pengorbanannya. Biasanya rasio ini berupa bilangan yang mengungkapkan hasil bagi antara angka keluaran (output) dengan angka masukan (input) yang harus dapat diukur dan dinyatakan dalam nilai yang sebenarnya. Seperti yang dikemukakan oleh Mathias Aroef yang disunting oleh J. Rafianto dalam bukunya Produktivitas dan teknologi (2005:110) seri nomor 5 menguraikan bahwa produktifitas total adalah perbandingan jumlah yang dihasilkan (output) suatu unit kegiatan produktif terhadap jumlah keseluruhan sumber yang dipergunakan oleh unit tersebut (input) yang dinyatakan dalam rumus :

$$\text{Produktivitas} = \frac{\text{Jumlah yang dihasilkan (output)}}{\text{Jumlah masukan yang dipakai (input)}}$$

Sedangkan produktivitas tenaga kerja adalah :

$$\text{Produktivitas} = \frac{\text{Jumlah yang dihasilkan (output)}}{\text{Jumlah masukan tenaga kerja}}$$

2.6 Hubungan insentif dan produktifitas kerja

Menurut Muhamad As'ad S.U. Psi, (2007:48) mengemukakan teori A. Maslow, mengenai tingkatan kebutuhan yang harus diperhatikan oleh pimpinan.

1. Kebutuhan yang bersifat biologis, yaitu kebutuhan yang amat primer.
2. Kebutuhan rasa aman

3. METODOLOGI PENELITIAN

Penelitian yang dikembangkan dalam penelitian ini adalah metode penelitian deskriptif komparatif. Metode deskriptif yang dikembangkan dalam penelitian ini adalah menggambarkan profil responden dan persepsi responden.

3.1 Teknik Pengumpulan Dan Pengolahan Data

Teknik dan alat pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini meliputi:

- a. Studi Kepustakaan berupa pengumpulan data yang diperoleh dengan menggunakan bantuan materi atau literatur
- b. Studi lapangan berupa penelitian dengan cara langsung meninjau perusahaan dengan maksud mencari dan mengumpulkan data yang diperlukan dengan menggunakan teknik sebagai berikut :
 1. Wawancara
 2. Kuesioner (angket)

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

PT. Sucofindo Persero bergerak di bidang jasa pemeriksaan dan pengawasan di bidang perdagangan terutama komoditas pertanian. PT. Sucofindo membantu kelancaran arus barang dan pengamanan devisa negara dalam perdagangan ekspor impor. Lalu seiring perkembangan jaman dan kebutuhan PT. Sucofindo Persero melakukan langkah kreatif dan inovatif dalam menawarkan jasa-jasa terkait lainnya.

Produk yang ditawarkan PT. Sucofindo Persero Jakarta diantaranya adalah, inspeksi dan audit, pengujian dan Analisa, layanan sertifikasi, layanan pelatihan, serta layanan konsultasi

Setiap perusahaan tentu mempunyai sistem insentif yang berbeda-beda didalam memberikan balas jasa kepada tenaga kerja. Adapun sistem insentif mana yang akan diterapkan oleh suatu perusahaan pada Karyawannya sangat tergantung dari kebijaksanaan yang dianutnya, begitu juga dengan kebijaksanaan yang diterapkan oleh PT. Sucofindo Persero Jakarta.

Berikut ini adalah tabel untuk menilai apakah sistem ini mendukung pelaksanaan insentif.

Tabel 1
Penerapan Sistem Insentif

NO	Daftar Pertanyaan	Jawaban			Prosentase		
		A	B	C	A	B	C
1.	Pemenuhan Kebutuhan pokok sehari-hari	7	21	22	14%	42%	44%

2.	Kesesuaian dengan pendidikan dan pekerjaan	6	20	24	12%	40%	48%
3.	Keinginan untuk naik insentif	15	25	10	30%	50%	20%
4	Protes terhadap insentif setiap 6 bulannya	26	18	6	32%	36%	12%
5	Sistem insentif sudah cukup baik	5	12	33	10%	24%	66%

Sumber : Kuesioner (setelah diolah)

Keterangan table : A : Tidak
 B : Kadang-kadang
 C : Ya

Dari tabel 1 di atas menunjukkan bahwa dari pertanyaan yang berkaitan dengan penerapan sistem insentif di PT. Sucofindo Persero Jakarta lebih dari 33 orang responden (66%) yang menyatakan bahwa sistem insentif PT. Sucofindo Persero Jakarta lebih baik. Hal ini sesuai dengan jawaban responden yang menjawab bahwa mereka tidak pernah protes terhadap insentif setiap enam bulannya yaitu sebanyak 26 orang (52%) dan sistem insentif di PT. Sucofindo Persero Jakarta adalah sesuai dengan pendidikan dan pekerjaan responden yang menjawab sebanyak 24 orang (48%). Ini berarti sistem insentif yang ada di PT. Sucofindo Persero Jakarta memang cukup baik.

Kesemua tabel diatas adalah tabel yang menunjukkan manfaat yang diperoleh PT. Sucofindo Persero Jakarta atas penerapan system insentif yang sudah ada.

Tabel 2
PERKEMBANGAN TOTAL HASIL USAHA
PT. SUCOFINDO PERSERO.
TAHUN 2016-2020
(dalam jutaan rupiah)

Sumber : PT. SUCOFINDO.

Tahun	TOTAL HASIL USAHA
2016	68.618,9
2017	73.243,3
2018	106.354,1
2019	125.452,4
2020	152.596,8

3
PERKEMBANGAN TOTAL INSENTIF
PT. SUCOFINDO PERSERO.
TAHUN 2016-2020

Tahun	TOTAL INSENTIF
2016	12.654,000.000
2017	13.127,000.000

2018	18.336,900.000
2019	19.300,600.000
2020	21.956,300.000

Sumber : PT. SUCOFINDO.

Tabel 4
PERKEMBANGAN JUMLAH KARYAWAN
PT. SUCOFINDO PERSERO.
TAHUN 2016-2020

TAHUN	JUMLAH KARYAWAN
2016	2480
2017	2596
2018	2566
2019	2583
2020	2645

Sumber : PT. SUCOFINDO.

Tingkat Perputaran Karyawan

Perputaran Karyawan adalah aliran Karyawan yang masuk dan keluar perusahaan seperti tertera pada tabel di bawah ini.

Tabel 5
JUMLAH KARYAWAN KELUAR
PT. SUCOFINDO PERSERO. TAHUN 2019-2020

TAHUN	JUMLAH KARYAWAN KELUAR
2016	45
2017	50
2018	62
2019	38
2020	41

Sumber : PT. SUCOFINDO

Tingkat absensi Karyawan

Berdasarkan data yang diberikan oleh perusahaan maka dapat dianalisa bahwa banyaknya Karyawan yang absent merupakan indikasi menurunnya semangat kerja Karyawan. Dengan adanya Karyawan yang absent maka akan ada pekerjaan yang tidak terselesaikan dengan baik. Hal ini dapat merugikan perusahaan.

Tabel 6
PERKEMBANGAN PROSENTASE TINGKAT ABSENSI
TAHUN 2019-2020

Tahun	Tingkat absensi (%)	Naik /Turun (%)
2016	0,21	-
2017	0,19	(0,01)
2018	0,20	(0,02)

Pengaruh Pemberian Insentif Terhadap Peningkatan Produktivitas Kerja Pegawai Pada PT. Sucofindo Persero Jakarta. (Boma Jonaldy Tanjung)

2019	0,17	(0,01)
2020	0,16	(0,01)

Sumber : penulis

Dari data di atas bisa disimpulkan bahwa tingkat absensi dari tahun 2016 sampai dengan 2020 makin lama makin kecil.

Produktivitas Kerja

Untuk mengetahui tingkat produktivitas tenaga kerja, maka unsur-unsur yang diperlukan adalah jumlah hasil usaha pertahun, jumlah Karyawan dan jumlah jam.

Tabel 7
PERKEMBANGAN PRODUKTIVITAS
TENAGA KERJA PT. SUCOFINDO PERSERO. TAHUN 2016-2020

TAHUN	PRODUKTIVITAS TENAGA KERJA
2016	14.956,00
2017	15.250,76
2018	22.404,02
2019	26.211,38
2020	36.425,20

Sumber : Data diolah

Berdasarkan data tabel tersebut tampak bahwa tingkat produktivitas tenaga kerja dari tahun 2016 sampai tahun 2020 semakin tinggi.

Peningkatan biaya insentif di PT. Sucofindo Persero Jakarta selalu diikuti oleh meningkatnya produktivitas tenaga kerja setiap tahunnya. Dengan adanya penambahan biaya insentif untuk menaikkan produktivitas tenaga kerja, maka harus diperhitungkan bagaimana hubungan penambahan biaya insentif terhadap peningkatan produktivitas tenaga kerja. Dampak pemberian insentif kepada Karyawan terhadap produktivitas tenaga kerja dengan menggunakan analisa korelasi, yaitu:

$$r = \frac{n \cdot \sum xy - (\sum x) \cdot (\sum y)}{\sqrt{\{n(\sum x^2) - (\sum x)^2\} \{n(\sum Y^2) - (\sum y)^2\}}}$$

Dimana nilai r berkisar antara -1 hingga +1 atau $-1 < r < 1$,

Jika r mendekati +1 : berarti hubungan x dan y sangat kuat dan positif
 Jika r mendekati -1 : berarti hubungan x dan y sangat kuat dan negative.
 Jika r mendekati 0 : berarti hubungan x dan y tidak ada hubungan
 Atau sangat lemah

Diasumsikan bahwa : n = Jumlah data
 x = Pengeluaran insentif
 y = Produktivitas tenaga kerja

Tabel 8
ANALISA KORELASI BIAYA INSENTIF
TERHADAP PRODUKTIVITAS TAHUN 2016-2020

Tahun	X	Y	X ²	Y ²	Xy
2016	12.654	1.495.600	160.123.716	2.236.819.360.000	18.925.322.400
2017	13.127	1.525.076	172.318.129	2.325.856.805.776	20.019.672.652
2018	18.336	2.240.402	336.208.896	5.019.401.121.604	41.080.011.072
2019	19.300	2.621.138	372.513.160	6.870.364.415.044	50.589.536.082
2020	21.956	364.250	482.079.109	132.678.062.500	7.997.582.275
Jumlah	85.373	8.246.466	1.523.243.011	16.585.119.764.924	138.612.124.481

Sumber : Data diolah

$$r = \frac{n \cdot \sum xy - (\sum x) \cdot (\sum y)}{\sqrt{\{n(\sum x^2) - (\sum x)^2\} \{n(\sum Y^2) - (\sum y)^2\}}}$$

$$r = \frac{60 \times 138.612.124.481 - (85.373) (8.246.466)}{\sqrt{(60 \times 1.523.243.011) - (85.373)^2} \cdot \sqrt{(60 \times 16.585.119.764.924) - (8.246.466)^2}}$$

$$r = \frac{69306062249 - 704032963637}{\sqrt{(7616215055-7288702801)} \cdot \sqrt{(82925598824620-68004201489156)}}$$

$$r = \frac{634726901388}{\sqrt{327512254,04} \times \sqrt{14921397335464}}$$

$$r = \frac{634726901388}{18097,2 \times 3862822,4}$$

$$r = \frac{634726901388}{69906269537,28}$$

$$r = 9,079$$

Sedangkan Koefisien penentunya adalah :

$$\begin{aligned} Kp &= r^2 \times 100\% \\ &= 9,079^2 \times 100\% \\ &= 82,42 \times 100\% \\ &= 82 \end{aligned}$$

Nilai $r = 82$, berarti koefisien korelasinya positif. Karena mendekati +1 maka hubungan antara biaya insentif (x) dengan produktivitas (y) sangat kuat. Berdasarkan dari perhitungan koefisien perhitungannya, maka dapat disimpulkan bahwa sumbangan insentif untuk peningkatan produktivitas adalah sebesar 82 %.

Pengaruh Pemberian Insentif Terhadap Peningkatan Produktivitas Kerja Pegawai Pada PT. Sucofindo Persero Jakarta. (Boma Jonaldy Tanjung)

Sementara 18% lagi merupakan pengaruh dari faktor lain, seperti pendidikan dan keterampilan, lingkungan dan iklim kerja, manajemen, teknologi, dan lain-lain. Karena faktor-faktor lain kurang berpengaruh terhadap peningkatan produktivitas, tidak perlu dianalisis.

Dari uraian dan analisa mengenai pengaruh insentif terhadap produktivitas, dapat disimpulkan bahwa pemberian insentif mempunyai pengaruh terhadap peningkatan produktivitas. Namun harus diketahui pula bahwa besarnya insentif yang diberikan belum tentu dapat menjamin akan meningkatnya produktivitas kerja Karyawan dalam jangka panjang.

5. KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan analisa dan penelitian mengenai pemberian insentif kepada karyawan PT. Sucofindo Persero Jakarta sebagai penunjang untuk meningkatkan produktivitas kerja, pada bab ini berisi kesimpulan dan saran, antara lain sebagai berikut :

1. Pemberian insentif kepada karyawannya dilakukan 2 kali dalam setahun, jadi insentif tersebut diberikan setiap 6 bulan sekali. Besarnya insentif yang diberikan adalah bervariasi, tergantung pada prestasi kerja telah dicapai oleh karyawan yang bersangkutan.
2. Dari data perkembangan Absensi karyawan dan perputaran karyawan (LTO) selama 5 tahun terlihat adanya penurunan. Hal tersebut mencerminkan adanya hubungan timbal balik antara karyawan dengan perusahaan yang tercipta lewat pemberian insentif dan kesejahteraan.
3. Dilihat dari analisa perkembangan perusahaan terdapat peningkatan produktivitas kerja karyawan dari tahun ketahun. Produktivitas kerja tahun 2016 sebesar 14.956,00, tahun 2017 sebesar 15.250,76, tahun 2018 sebesar 22.404,02, tahun 2019 sebesar 26.211,38, dan tahun 2020 sebesar 36.425,20.
4. Dari hasil analisa korelasi antara biaya insentif terhadap hasil usaha diperoleh nilai $r = 82$, ini terlihat bahwa kenaikan insentif sangat erat hubungannya dengan kenaikan produktivitas.
5. Hasil perhitungan koefisien korelasi penentu menghasilkan $k_p = 82$. Hal ini berarti sumbangan biaya insentif untuk peningkatan produktivitas adalah 82%.

Adapun saran yang bisa diberikan adalah:

1. Insentif non material perlu diperhatikan terutama kepada karyawan yang berprestasi dalam peningkatan melalui kursus-kursus, seminar, dan sejenisnya. Hal ini penting untuk pembinaan karir karyawan, dan ini merupakan kebutuhan karyawan yang akan dan sudah mempunyai jabatan.
2. Kebijakan dalam pemberian insentif harus semakin diperhatikan. Dengan berkembangnya perusahaan maka tuntutan karyawan juga akan semakin berkembang dalam usaha memenuhi kebutuhannya yang semakin meningkat, maka sebaiknya dalam pemberian insentif atau kesejahteraan karyawan dirundingkan terlebih dahulu pada semua karyawan. Bagaimana bentuk program yang diinginkan dan dapat dinikmati oleh semua karyawan.
3. Sebaiknya PT. Sucofindo Persero Jakarta mengadakan rekreasi disetiap akhir tahun sebagai refreasing secara berkesinambungan. Hal ini untuk menghindari turunnya produktivitas kerja karyawan, karena suasana kerja yang rutin sering dapat menimbulkan kebosanan dan ketegangan kerja bagi karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Dajan, Anto, Pengantar Metode Statistik, Penerbit LP3ES, Cetakan keseberlas, 1986
- Flippo, Edwin, B, Personal Management, Alih bahasa Moh Mas'ud, Penerbit Erlangga, Jakarta, Edisi Keenam, 1993
- George R. Terry. Dasar-Dasar Manajemen, Alih bahasa, G.A. Ticoalu, Jakarta: Bina Aksara, 1988
- Koontz, Harold, Cyriil O' Donnel, Prinsipple of Management Terjemahan Bina Kawan Studi Club, Balai Lektur Mahasiswa, Jakarta, 1974
- Kusriantoro, Bambang, Meningkatkan Produktivitas Karyawan, Penerbit LPPM, Seri 95, 1986
- M. Manulang, Drs, Manajemen Personalia dan Manajemen, Penerbit Ghalia Indonesia, Jakarta, Cetakan kedelapan, 1991.

Sarwoto, Drs, Dasar-dasar Organisasi dan Manajemen, Penerbit Ghalia Indonesia, Jakarta, Cetakan kedelapan, 1991.

Sugiyono,Dr, Metode Penelitian Bisnis, CV. Alfabetha Bandung,2002.