

Pemberian insentif dan motivasi serta pengaruhnya terhadap produktivitas kerja dalam perspektif psikologi Islam

Peni Indrawati, Fika Thusshoba Nurul Hidayah

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Syariah Riyadlul Jannah Mojokerto

*

Kontak: jurnal@rijan.ac.id

Abstract

The purpose of this study was to examine and analyze the simultaneous, partial and dominant effect of the variable incentives and motivation on employee productivity. This research is explanatory (explaining) is "to test the hypotheses of a cause-and-effect relationship between the symptoms (variables) being studied. The type of data used is the type of quantitative data which is quantified using a Likert scale. The research population is employees of PT. Rijan Dinamis Selaras (RDS) Pacet Mojokerto. Data analysis used multiple linear regression. The results showed that: 1) incentives and motivation had a simultaneous effect on employee productivity. 2) the provision of incentives has no partial effect on employee work productivity and motivation has a partial effect on employee work productivity 3) motivation has a dominant effect on employee work productivity.

Keywords: providing incentives, motivation, employee work productivity

A.Latar Belakang

Islam adalah 'Jalan Hidup' yang hidup, bernafas dan benar-benar abadi. Sebuah sistem yang memberdayakan kita untuk menjalani versi 'tertinggi' dan 'terbaik' dari keberadaan duniawi di planet ini dengan cara paling efisien, bermanfaat, dan tepat waktu. Karena waktu di bumi terbatas, Islam sangat menekankan bagaimana kita dapat memanfaatkannya dengan sebaik-baiknya. Banyak pelajaran produktivitas yang kuat yang berasal dari kehidupan Umar bin Abd al-'Azīz, umumnya dikenal sebagai Umar II, Khalifah Umayyah ke-8 (Qadhi & Kamdar, 2019). Doktrin ekonomi Islam menekankan pada kerja keras, produktivitas dan kebebasan finansial (Kollar & Shafiq, 2016:93).

Islam memberikan pedoman terpadu untuk kehidupan sehari-hari termasuk pedoman bagi konstituen praktik ekonomi yang sehat. Nilai-nilai positif Islam meliputi perintah untuk berlaku adil, menghargai kedermawanan atau kemurahan hati, dan menunjukkan kejujuran dan kerja sama, sedangkan nilai-nilai negatif meliputi menipu, berbohong, merampas hak orang lain, kebencian dan kedengkian, menimbun kekayaan atau menimbun., keserakahan, keserakahahan, dan hutang yang berlebihan (El Kahal, 2001). Ini memiliki dampak langsung pada etika perusahaan di negara-negara yang mengikuti Islam dan mempengaruhi proses pengambilan keputusan dalam situasi bisnis. Etika mengatur semua aspek kehidupan seorang Muslim karena Islam mengajarkan pengikutnya untuk tidak terlibat dalam kegiatan yang tidak etis atau tidak bermoral dalam urusan kehidupan mereka termasuk urusan bisnis. Para sarjana telah memberikan bukti dari kitab suci yang membawa konsep-konsep yang sesuai dengan praktik bisnis modern. Ini termasuk kejujuran dan kebenaran, prestasi dan kompetensi dalam perekrutan, ketulusan dan kejujuran dalam urusan bisnis, penghindaran korupsi, pengambilan keputusan konsultatif, tanggung jawab, kontrak tertulis dan saksi,

memungkinkan status dan peringkat prestise dan ketidaksetaraan pendapatan, kebutuhan hierarki manajerial, kelompok dan kerja tim, globalisasi, penghargaan berbasis kinerja, kesetaraan dalam peluang, pengumpulan informasi sebelum membuat keputusan, mengungkapkan cacat, keadilan dalam negosiasi kontrak, keunggulan dan kualitas kerja, produktivitas, dan sistem upah yang adil (Capaldi, 2005:382).

Banyak tekanan untuk meningkatkan produktivitas dan pendapatan yang lebih tinggi bagi pekerja di industri. Selain untuk meningkatkan penghasilan karyawan (Sinha, 2011:36). Penghasilan karyawan dapat ditingkatkan dengan menaikkan harga jual produk dan layanan perusahaan, mengurangi keuntungan atau biaya bahan mentah, atau meningkatkan produktivitas tenaga kerja. Namun, meningkatkan pendapatan karyawan dengan cara selain meningkatkan produktivitas tenaga kerja membahayakan kekuatan kompetitif perusahaan di pasar (Experts, 2020:287). Meningkatkan produktivitas tenaga kerja dengan meningkatkan keterampilan dan motivasi menciptakan sumber daya yang hampir tidak terbatas. Pembangunan sumber daya ekonomi, baik manusia maupun bukan manusia, merupakan hasil usaha manusia, dan kualitas usaha manusia sebagian besar bergantung pada motivasi manusia (Experts, 2019:24).

Insentif dalam satu bentuk atau lainnya; telah digunakan selama bertahun-tahun. Saat ini, sebagian besar organisasi berusaha meningkatkan produktivitas dan kualitas untuk mempertahankan atau meningkatkan posisi mereka di dunia bisnis. Seringkali pekerja tidak akan memberikan usaha ekstra atau tidak terbatas tanpa beberapa bentuk insentif (Stellman & Office, 1998:23.38). Terdapat bahaya yang tidak dapat diabaikan bahwa tindakan insentif yang baik dapat dilaksanakan setelah informasi dikumpulkan, oleh karena itu, untuk setiap program insentif dilaksanakan, beberapa ukuran kinerja harus ditetapkan. Semua program insentif IK dapat dikategorikan sebagai berikut: keuangan langsung, keuangan tidak langsung, dan tidak berwujud non-keuangan (Experts, 2019:24). Dalam beberapa kasus, akan berguna untuk menentukan dari awal proses tinjauan standar, untuk memantau kinerja dan relevansi berkelanjutan dari langkah-langkah insentif secara teratur. Misalnya, tinjauan lima tahunan ditentukan untuk memastikan tinjauan kemajuan secara teratur akan dilakukan (Stellman & Office, 1998:23.38).

Model kompensasi finansial yang diterima para pekerja sebagai tambahan upah atau gaji karena kinerja yang baik di dalam pekerjaan dikatakan sebagai insentif. Insentif dapat berupa bonus, bagi hasil atau pembayaran jasa. Pembayaran jasa merupakan model pembayaran insentif untuk para pekerja yang tidak masuk dalam manajemen. Prosedur untuk mendapatkan insentif biasanya sangat ketat. Kinerja para pekerja akan dinilai per periode, dan pekerja yang memiliki kinerja baik, akan diberi penghargaan dengan meningkatkan pembayaran atas jasa tersebut (Sukirno, 2017:188). Bagian dari rancangan program insentif yang berhasil adalah menyisihkan dana yang cukup untuk memantau dan menegakkan kegiatan ini. Sampai batas tertentu, akan selalu ada trade-off antara keberhasilan penerapan skema dan biaya pemantauan dan penegakannya, yang diperlukan untuk mencapai keberhasilan ini. Manfaat dan biaya penerapan

tindakan insentif harus seimbang untuk mencapai tingkat penegakan dan pemantauan yang optimal. Sayangnya, dalam banyak kasus, biaya administrasi dianggap mahal tanpa pertimbangan yang memadai tentang manfaat yang akan dihasilkan dari tindakan tersebut (Stellman & Office, 1998:23.38).

Motivasi untuk mempertahankan tingkat output yang lebih tinggi biasanya lebih besar untuk insentif individu dan merupakan peluang bagi pekerja yang mahal untuk mendapatkan insentif yang lebih besar. Namun, ketika organisasi bergerak menuju manajemen partisipatif dan kelompok kerja dan tim yang diberdayakan, insentif kelompok biasanya memberikan hasil keseluruhan yang sah. Upaya kelompok membuat perbaikan keseluruhan ke keseluruhan sistem dibandingkan dengan mengoptimalkan keluaran individu. Sistem insentif profitsharing group yang dimilikinya (Stellman & Office, 1998:23.38).

Asumsi bahwa semua langkah yang diperlukan untuk memastikan bahwa karyawan mengetahui cara menjual produk atau layanan secara menguntungkan, langkah logis berikutnya adalah memberi mereka insentif berdasarkan kinerja sebagai motivasi untuk menjual lebih banyak. Tidak ada yang dapat membantah fakta bahwa setiap bisnis dapat secara dramatis meningkatkan penjualan dan pendapatan jika setiap anggota tim adalah pemasar yang sangat efektif. Oleh karena itu, alih-alih hanya membayar karyawan dengan gaji yang menukar waktu dengan upah, mengembangkan rencana insentif yang menyertakan uang sebagai hadiah untuk memberikan hasil. Uang selalu menjadi salah satu insentif terbaik untuk meningkatkan efektivitas dan produktivitas karyawan. Menawarkan insentif keuangan dapat dilakukan dengan banyak cara, tetapi untuk showroom atau tenaga penjual lapangan, itu harus berupa komisi berdasarkan hasil atau kombinasi gaji pokok dan komisi berdasarkan hasil produktivitas. Untuk karyawan yang tidak menjual (jika ada hal seperti itu) pertimbangkan untuk memberikan hadiah uang tunai untuk ide pemasaran, menghasilkan referensi, atau untuk menyediakan layanan pelanggan yang hebat. Tujuannya adalah untuk menciptakan lingkungan pemasaran puncak secara keseluruhan yang mencakup semua karyawan dan dari mana semua karyawan dapat memperoleh keuntungan secara finansial dengan memberikan hasil individu dan tim (Stephenson, 2007:59).

B. Tujuan Penelitian

1. Menguji dan menganalisis pengaruh secara simultan pemberian insentif dan motivasi terhadap produktivitas kerja pegawai.
2. Menguji dan menganalisis pengaruh secara parsial pemberian insentif dan motivasi terhadap produktivitas kerja pegawai.
3. Menguji dan menganalisis pengaruh dominan diantara pemberian insentif dan motivasi terhadap produktivitas kerja pegawai.

C.Kajian Pustaka

1. Pemberian insentif

Insentif adalah tambahan balas jasa yang diberikan kepada pegawai tertentu yang prestasinya diatas prestasi standar (Thamrin, 2015:152; Prasetyo, 2015:134). Upah insentif ini merupakan alat yang dipergunakan pendukung prinsip adil dalam pemberian kompensasi. Insentif dan bagi hasil (*gainsharing*) dapat digunakan sebagai alat untuk memotivasi para pegawai guna mewujudkan tujuan organisasi, karena keduanya merupakan pendekatan kompensasi yang memberi imbalan atas hasil kerja tertentu (Marwansyah, 2012:297). Insentif adalah kompensasi khusus yang diberikan organisasi kepada karyawan di luar gaji utamanya untuk membantu memotivasi atau mendorong karyawan tersebut lebih giat dalam bekerja dan berusaha untuk terus memperbaiki prestasi kerja di organisasi (N. Arifin, 2013:106).

Istilah 'insentif' berarti bujukan yang membangkitkan atau merangsang seseorang untuk bertindak ke arah yang diinginkan. Insentif memiliki kekuatan motivasi; itu mempengaruhi keputusan individu dalam upaya menuju kinerja tugas (Mukherjee, 2005:125). Insentif sebagai sarana motivasi yang mendorong para pegawai untuk melakukan teladan bahwa produktifitas harus menantang dan menarik setiap pekerjaan baik di atas dan di luar yang diharapkan untuk dicapai dengan kemampuan yang optimal (Penton, 1977). Dari beberapa pengertian insentif di atas maka jelaslah bahwa insentif merupakan penghargaan atau imbalan balas jasa yang diberikan kepada para karyawan atas kinerjanya yang melebihi standar. Pemberian insentif juga diharapkan dapat memotivasi dalam mencapai tujuan.

Dalam organisasi modern, berbagai macam insentif digunakan untuk memotivasi orang. Insentif ini dapat dikelompokkan menjadi: (i) insentif keuangan atau uang dan (ii) insentif bukan keuangan. Insentif finansial atau finansial bersifat moneter karena melibatkan aliran uang dari organisasi ke stafnya. Contoh tunjangan berupa uang adalah upah, gaji, tunjangan, bonus, tunjangan, dll. Di sisi lain, insentif non-uang tidak melibatkan banyak komitmen keuangan di pihak organisasi. Mereka tidak menambah penghasilan uang bagi mereka yang menerimanya. Bentuknya adalah pengayaan pekerjaan, manajemen partisipatif, puji, kesempatan untuk berkembang, dll (Mukherjee, 2005:125).

Insentif finansial tidak selamanya berhasil untuk memotivasi orang-orang di tempat kerja. Faktanya, ketika kebutuhan fisiologis dan keamanan terpenuhi dengan bantuan uang, uang tidak lagi menjadi kekuatan pendorong; itu menjadi faktor pemeliharaan seperti yang dikatakan oleh Herzberg. Oleh karena itu, para karyawan tidak selalu mengejar uang. Mereka juga memiliki kebutuhan lain. Mereka menginginkan status dan pengakuan dalam masyarakat, mereka ingin memenuhi kebutuhan egois mereka dan mereka ingin mencapai sesuatu dalam hidup mereka (Mukherjee, 2005:125).

Untuk memotivasi karyawan yang memiliki kebutuhan ini, Mukherjee, (2005:125-126). Memberikan pendapat bahwa manajemen dapat mengambil bantuan insentif non-keuangan berikut:

- a. Persaingan - Persaingan adalah sejenis insentif non-finansial. Jika terjadi persaingan yang sehat antar individu karyawan atau kelompok karyawan, hal tersebut akan menuntun mereka untuk mencapai tujuan pribadi atau kelompoknya dengan cara yang lebih baik.
- b. Insentif Kelompok - Insentif kelompok lebih kuat untuk memotivasi karyawan daripada insentif individu. Ketika prestise grup dipertaruhkan, anggotanya akan bekerja dengan semangat tim. Mereka akan memiliki semangat kerja yang tinggi dan produktivitas mereka akan meningkat.
- c. Pujian - Pujian memenuhi kebutuhan ego seseorang. Terkadang, pujian lebih efektif daripada insentif lainnya. Kita telah melihat bahwa dalam industri, di rumah atau di tempat lain, orang menanggapi pujian. Namun, insentif ini harus digunakan dengan tingkat penghargaan yang lebih tinggi karena memuji karyawan yang tidak kompeten akan menciptakan kebencian di antara karyawan yang kompeten. Tentu saja, terkadang, bagian di belakang karyawan yang tidak kompeten dapat menjadi pendorong baginya untuk melakukan perbaikan.
- d. Pengayaan Pekerjaan - Pengayaan pekerjaan berarti meningkatkan isi pekerjaan yang mengarah pada peningkatan tanggung jawab, ruang lingkup dan tantangan dalam kinerjanya. Para eksekutif di tingkat yang lebih tinggi lebih menyukai pengayaan pekerjaan karena pekerjaan menjadi lebih menantang. Pengayaan pekerjaan memberikan kepuasan yang lebih tinggi kepada pemegang pekerjaan dan meningkatkan tingkat motivasi mereka.
- e. Peluang untuk Pertumbuhan - Peluang untuk tumbuh adalah jenis insentif lain. Jika karyawan diberi kesempatan untuk kemajuan dan pertumbuhan mereka serta untuk mengembangkan kepribadian mereka, mereka merasa sangat puas dan menjadi lebih berkomitmen pada tujuan organisasi.
- f. Pengetahuan tentang Hasil - Pengetahuan tentang hasil mengarah pada kepuasan karyawan. Seorang pekerja suka mengetahui hasil kinerjanya. Ia merasakan kepuasan ketika atasannya menghargai pekerjaan yang telah dilakukannya.
- g. Partisipasi Pekerja dalam Manajemen - Partisipasi karyawan dalam manajemen memberikan insentif penting bagi karyawan. Ini memberi mereka kepuasan psikologis bahwa suara mereka didengar karena partisipasi pekerja dalam manajemen menyediakan komunikasi dua arah.
- h. Sistem Saran - Sistem saran adalah insentif yang memenuhi banyak kebutuhan karyawan. Banyak organisasi yang menggunakan sistem saran menggunakan penghargaan tunai untuk mendapatkan saran yang berguna. Mereka terkadang menerbitkan nama pekerja dengan fotonya di majalah perusahaan. Ini memotivasi karyawan untuk mencari sesuatu yang mungkin lebih berguna bagi organisasi.

Menurut Marjuni & Haerani, (2015:132) indikator insentif adalah:

- 1) Nonmaterial Incentive. Nonmaterial incentive adalah daya perangsang yang diberikan kepada karyawan berbentuk penghargaan/pengukuhan berdasarkan prestasi kerjanya, seperti piagam, medali, dan lain sebagainya. Nilainya tidak terhingga.
- 2) Sosial Incentive. Sosial Incentive adalah daya perangsang yang diberikan kepada karyawan berdasarkan prestasi kerjanya, berupa fasilitas dan kesempatan untuk mengembangkan kemampuannya, seperti promosi, mengikuti pendidikan, naik haji, dan lain sebagainya.
- 3) Material Incentive. Material incentive adalah daya perangsang yang diberikan kepada karyawan berdasarkan prestasi kerjanya, berbentuk uang dan barang. Material incentive ini bernilai ekonomis, sehingga dapat meningkatkan kesejahteraan karyawan beserta keluarganya.

2. Motivasi

Motivasi adalah proses yang menjelaskan intensitas, arah, dan ketekunan seorang individu untuk mencapai tujuannya. Tiga elemen utama dalam definisi ini diantaranya adalah intensitas, arah, dan ketekunan. (Robbins & Judge, 2008:222). Berdasarkan teori hierarki kebutuhan Abraham Maslow, teori X dan Y Douglas McGregor maupun teori motivasi kontemporer, arti motivasi adalah alasan yang mendasari sebuah perbuatan yang dilakukan oleh seorang individu (Poniman & Hadiyat, 2015:246). Seseorang dikatakan memiliki motivasi tinggi dapat diartikan orang tersebut memiliki alasan yang sangat kuat untuk mencapai apa yang diinginkannya dengan mengerjakan pekerjaannya yang sekarang (Lantara & Nusran, 2019:43). Berbeda dengan motivasi dalam pengertian yang berkembang di masyarakat yang seringkali disamakan dengan semangat, seperti contoh dalam percakapan "saya ingin anak saya memiliki motivasi yang tinggi". Statemen ini bisa diartikan orang tua tersebut menginginkan anaknya memiliki semangat belajar yang tinggi. Maka, perlu dipahami bahwa ada perbedaan penggunaan istilah motivasi di masyarakat. Ada yang mengartikan motivasi sebagai sebuah alasan, dan ada juga yang mengartikan motivasi sama dengan semangat. (Robbins, 2008:223).

Herzberg mengembangkan teori hierarki kebutuhan Maslow menjadi dua faktor tentang motivasi. Dua faktor itu dinamakan sebagai berikut:

a. Faktor pemuas (motivation factor)

Faktor ini disebut dengan satisfier atau intrinsic motivation yang berarti bersumber dari dalam diri seseorang. Faktor ini juga sebagai pendorong seseorang untuk berprestasi yang bersumber dari dalam diri seseorang tersebut (kondisi intrinsik) antara lain seperti:

- 1) Prestasi yang diraih (*achievement*). Merupakan daya penggerak yang memotivasi semangat kerja seseorang, karena ini akan mendorong seseorang untuk mengembangkan kreativitas dan mengarahkan semua kemampuan serta energi yang dimilikinya demi mencapai prestasi tinggi, asalkan diberikan kesempatan

- 2) Tanggung jawab (*responsibility*). Merupakan daya penggerak yang memotivasi sehingga bekerja hati-hati untuk bisa menghasilkan produk dengan kualitas istimewa
 - 3) Kepuasan kerja itu sendiri (*the work it-self*). Merupakan teori yang disebut teori tingkat persamaan kepuasan (*the stady-state theory of job statisfaction*) mengemukakan bahwa kepribadian merupakan salah satu faktor penentu stabilitas kepuasan kerja.
- b. Faktor pemelihara (*maintenance factor*). Faktor ini disebut dengan dissatisfier atau extrinsic motivation. Faktor ini juga disebut dengan hygiene factor merupakan faktor-faktor yang sifatnya eksintriuk yang berarti bersumber dari luar diri seseorang.

Misalnya dari organisasi, tetapi turut menentukan perilaku seseorang dalam kehidupan kekaryaannya, faktor yang berkaitan dengan pemenuhan kebutuhan untuk memelihara keberadaaan karyawan sebagai manusia, pemeliharaan ketentraman dan kesehatan. Dan juga faktor ini disebut dissatisfier (sumber ketidakpuasan) yang dikualifikasikan kedalam faktor ekstrinsik yang meliputi sebagai berikut:

- 1) Keamanan dan keselamatan kerja

Keamanan dan keselamatan kerja adalah suatu perlindungan yang diberikan organisasi terhadap jaminan keamanan akan keselamatan dirinya dalam bekerja

- 2) Kondisi kerja

Kondisi kerja adalah suatu keadaan di mana karyawan mengharapkan kondisi kerja yang kondusif sehingga dapat bekerja dengan baik

- 3) Hubungan interpersonal diantara teman sejawat, dengan atasan, dan dengan bawahan

Bagian ini merupakan kebutuhan untuk dihargai dan menghargai dalam organisasi sehingga tercipta kondisi kerja yang harmonis (Lantara & Nusran, 2019:44-45)

3. Produktivitas Kerja Pegawai

“Produktivitas secara umum diartikan sebagai hubungan antara keluaran (barang-barang atau jasa) dengan masukan (tenaga kerja, bahan, uang). Produktivitas adalah ukuran efisiensi produktif. Suatu perbandingan antara hasil keluaran dan masukan. Masukan sering dibatasi dengan tenaga kerja, sedangkan keluaran diukur dalam ke-satuan fisik, bentuk, dan nilai” (Soetrisno, 2016:99). Produktivitas kerja menurut Yuniarsih dan Suwanto (2011) dalam Mahanggoro, (2018:115) adalah sebagai hasil konkret (produk) yang dihasilkan oleh individu atau kelompok, selama waktu tertentu dalam suatu proses kerja. Hasibuan (2010) dalam Mahanggoro, (2018:115) menyatakan bahwa produktivitas kerja menunjukkan bentuk adanya tingkat efisiensi proses menghasilkan dari sumber daya yang dimanfaatkan, berkualitas lebih baik dengan usaha yang sama. Leo (2011) dalam Mahanggoro, (2018:115) menjelaskan mengenai konsep produktivitas kerja berkembang dari dua pengertian yaitu pengertian teknis dan pengertian perilaku. Produktivitas dalam arti teknis mengacu pada derajat keefektifan dan efisiensi dalam pemanfaatan berbagai sumber daya. Produktivitas kerja dalam pengertian perilaku merupakan suatu sikap mental yang senantiasa berusaha

untuk berkembang. Pendapat dari Fattah ini didukung oleh Dewan Produktivitas Nasional yang menjelaskan makna dari produktivitas kerja. Pengertian produktivitas kerja menurut Dewan Produktivitas Nasional yang dikutip Umar (2004) dalam Mahanggoro, (2018:115) diartikan sebagai sikap mental yang selalu berpandangan bahwa suatu kehidupan hari ini harus lebih baik dari kemarin dan hari besok lebih baik dari hari ini. Sehubungan dengan hal ini, maka produktivitas kerja sebagai bentuk dari sikap mental dan perilaku yang berorientasi pada perbaikan yang berkelanjutan (continuous improvement). Ravianto. (1986: 18) dalam Dr. H. Darmadi, (2018:256) memberikan pengertian produktivitas adalah:

- a. Produktivitas adalah konsep universal, dimaksudkan untuk menyediakan semakin banyak barang dan jasa untuk semakin banyak orang dengan menggunakan sedikit sumber daya.
- b. Produktivitas berdasarkan atas pendekatan multidisiplin yang secara efektif merumuskan tujuan rencana pembangunan dan pelaksanaan cara-cara produktif dengan menggunakan sumber daya secara efektif dan efisien namun tetap menjaga kualitas.
- c. Produktivitas terpadu menggunakan keterampilan modal, teknologi manajemen, informasi, energi, dan sumber daya lainnya untuk mutu kehidupan yang mantap bagi manusia melalui konsep produktivitas secara menyeluruh.
- d. Produktivitas berbeda di masing-masing negara dengan kondisi, potensi, dan kekurangan serta harapan yang dimiliki oleh negara yang bersangkutan dalam jangka panjang dan pendek, namun masing-masing negara mempunyai kesamaan dalam pelaksanaan pendidikan dan komunikasi.
- e. Produktivitas lebih dari sekedar ilmu teknologi dan teknik manajemen akan tetapi juga mengandung filosofi dan sikap mendasar pada motivasi yang kuat untuk terus menerus berusaha mencapai mutu kehidupan yang baik.

Simanjuntak (1993), dalam Soetrisno, (2009:103) menjelaskan ada beberapa faktor yang dapat memengaruhi produktivitas kerja karyawan, yaitu:

- 1) Pelatihan. Latihan kerja dimaksudkan untuk melengkapi karyawan dengan keterampilan dan eara-eara yang tepat untuk menggunakan per-alatan kerja. Untuk itu, latihan kerja diperlukan bukan saja sebagai pelengkap akan tetapi sekaligus untuk memberikan dasar-dasar pengetahuan. Karena dengan latihan berarti para karyawan belajar untuk mengerjakan sesuatu dengan benar-benar dan lepat, serta dapat memperkecil atau meninggalkan kesalahan-kesalahan yang pernah dilakukan. Stoner (1991), mengemukakan bahwa pe-ningkatan produktivitas bukan pada pemutakhiran peralatan, akan tetapi pada pengembangan karyawan yang paling utama. Dari hasil penelitian beliau menyebutkan 73% peningkatan produktivitas justru dihasilkan oleh perbaikan pelatihan dan pengetahuan kerja, kesehatan dan alokasi tugas.

- 2) Mental dan kemampuan fisik karyawan. Keadaan mental dan fisik karyawan merupakan hal yang sangat penting untuk menjadi perhatian bagi organisasi, sebab keadaan fisik dan mental karyawan mempunyai hubungan yang sangat erat dengan produktivitas kerja karyawan.
- 3) Hubungan antara atasan dan bawahan. Hubungan atasan dan bawahan akan memengaruhi kegiatan yang dilakukan sehari-hari. Bagaimana pandangan atasan terhadap ba-wahan, sejauh mana bawahan diikutsertakan dalam penentuan tujuan. Sikap yang saling jalin-menjalin telah mampu meningkatkan produktivitas karyawan dalam bekerja. Dengan demikian, jika karyawan diperlakukan secara baik, maka karyawan tersebut akan berpartisipasi dengan baik pula dalam proses produksi, sehingga akan berpengaruh pada tingkat produktivitas kerja.

Soetrisno, (2009:104-105) menjelaskan Produktivitas merupakan hal yang sangat penting bagi para karyawan yang ada di perusahaan. Dengan adanya produktivitas kerja diharapkan pekerjaan akan terlaksana secara efisien dan efektif, sehingga ini semua akhirnya sangat diperlukan dalam pencapaian tujuan yang sudah ditetapkan. Untuk mengukur produktivitas kerja, diperlukan suatu indikator, sebagai berikut:

- 1) Kemampuan. Mempunyai kemampuan untuk melaksanakan tugas. Kemampuan seorang karyawan sangat bergantung pada keterampilan yang di-miliki serta profesionalisme mereka dalam bekerja. Ini memberi-kan daya untuk menyelesaikan tugas-tugas yang diembannya ke-pada mereka.
- 2) Meningkatkan hasil yang dicapai. Berusaha untuk meningkatkan hasil yang dicapai. Hasil merupa-kan salah satu yang dapat dirasakan baik oleh yang mengerjakan maupun yang menikmati hasil pekerjaan tersebut, jadi, upaya un-tuk memanfaatkan produktivitas kerja bagi masing-masing yang terlibat dalam suatu pekerjaan.
- 3) Semangat kerja. Ini merupakan usaha untuk lebih baik dari hari kemarin. Indikator ini dapat dilihat dari etos kerja dan hasil yang dicapai dalam satu hari kemudian dibandingkan dengan hari sebelumnya.
- 4) Pengembangan diri. Senantiasa mengembangkan diri untuk meningkatkan kemampuan kerja. Pengembangan diri dapat dilakukan dengan melihat tantangan dan harapan dengan apa yang akan dihadapi. Sebab semakin kuat tantangannya, pengembangan diri mutlak dilakukan. Begitu juga harapan untuk menjadi lebih baik pada gilirannya akan sangat berdampak pada keinginan karyawan untuk meningkatkan kemampuan.
- 5) Mutu. Selalu berusaha untuk meningkatkan mutu lebih baik dari yang telah lalu. Mutu merupakan hasil pekerjaan yang dapat menunjukkan kualitas kerja seorang pegawai. Jadi, meningkatkan mutu bertujuan untuk memberikan hasil yang terbaik yang pada gilirannya akan sangat berguna bagi perusahaan dan dirinya sendiri.
- 6) Efisiensi. Perbandingan antara hasil yang dicapai dengan keseluruhan sumber daya yang digunakan. Masukan dan keluaran merupakan aspek produktivitas yang memberikan pengaruh yang cukup signifikan bagi karyawan.

D. Metode

Objek penelitian ini adalah PT. Rijan Dinamis Selaras (RDS) Pacet Mojokerto. Alasan penulis memilih obyek tersebut adalah karena masing-masing pegawai pada PT. Rijan Dinamis Selaras (RDS) Pacet Mojokerto memiliki karakteristik dan latar belakang yang heterogen dimana masuk dalam satu naungan PT. Rijan Dinamis Selaras (RDS) Pacet Mojokerto, sehingga pemberian insentif dan motivasi yang dikatakan bagus atau mempunyai implikasi terhadap produktivitas kerja pegawai sejauh ini belum diukur secara ilmiah, oleh karena itu peneliti ingin meneliti tentang pemberian insentif dan motivasi serta pengaruhnya terhadap produktivitas kerja dalam perspektif psikologi Islam. Variabel yang akan diuji dalam penelitian ini adalah pengaruh variabel dependen Pemberian insentif (X_1) dan Motivasi (X_2) terhadap variabel (variabel independen) Produktivitas kerja pegawai (Y). Metode pengumpulan data dalam penelitian ini adalah metode angket atau kuesioner. "Kuesioner pada dasarnya adalah teknik terstruktur untuk mengumpulkan data primer. Ini umumnya merupakan serangkaian pertanyaan tertulis yang harus dijawab oleh responden" (Bell 1999 dalam Beiske, 2003:3).

Populasi dalam istilah penelitian adalah seluruh kelompok elemen yang ingin dipelajari peneliti (Bachman & Schutt, 2008 dalam Hartley, 2010:127); populasi terkadang juga disebut sebagai kerangka sampling. Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai PT. Rijan Dinamis Selaras (RDS) Pacet Mojokerto yang berjumlah 63 orang. Cara pengambilan sampel pada penulisan ini menggunakan sampling Jenuh/Sensus dimana seluruh anggota populasi dijadikan sampel (Duli, 2019:65). Dalam penelitian ini untuk pengukuran variabel pemberian insentif, motivasi, produktivitas kerja pegawai menggunakan Skala Likert dengan lima pilihan dalam memberikan rekomendasi jawaban, yaitu Sangat Setuju (SS), Setuju (S), Ragu-Ragu (R), Tidak Setuju (TS) dan Sangat Tidak Setuju (STS) (Pianda, 2018:98). Model analisa yang digunakan dalam penelitian ini adalah regresi linier berganda (multiple regression analysis) yang diolah melalui program aplikasi komputer, yaitu melalui paket program SPSS (Statistical Program for Social Sciences) 26.0. untuk meringkas hubungan antara hasil (variabel dependen) dan variabel penjelas tunggal (independen). Persamaan yang memungkinkan kita untuk mempelajari pengaruh variabel hasil dari sejumlah variabel penjelas (explanatory) (Bruce, Pope, & Stanistreet, 2013:243) adalah sebagai berikut:

$$Y = b_0 + b_1X_1 + b_2X_2 + \epsilon$$

Keterangan:

Y : Variabel terikat (produktivitas kerja pegawai)

b_0 : Konstanta (intersept point)

X_1 : pemberian insentif

X_2 : motivasi

b_1, b_2 : Koefisien regresi

ϵ : Epsilon (Variabel error)

Untuk membuktikan Hipotesis yang dirumuskan dalam Penelitian ini dilakukan dengan Uji F dan Uji t. dalam Penelitian ini ditetapkan tingkat kepercayaan (confidence interval) = 95% ($\alpha = 5\%$) (Arifin, 2017:95). Pengujian hipotesis dalam penelitian ini mencakup pengujian terhadap pengaruh simultan maupun parsial dari variabel bebas terhadap variabel terikat (Hurriyati, Tjahjono, & Abdullah, 2020:515). Adapun uji statistik yang digunakan adalah:

- a) Pengujian hipotesis distribusi F pada model regresi berganda

Tabel F dilakukan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas secara bersama-sama terhadap variabel terikat (Zulfikar, 2016:170).

Langkah-langkah/ urutan menguji hipotesa dengan distribusi F

- 1) Merumuskan hipotesa

$H_0: \beta_1 = \beta_2 = 0$, berarti secara bersama-sama tidak ada pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat.

$H_a: \beta_1 \neq \beta_2 \neq 0$, berarti secara bersama-sama ada pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat (Kumar, 2020:433).

- 2) Menentukan daerah keputusan, yaitu daerah dimana hipotesa nol diterima atau tidak

H_0 diterima apabila $F_{hitung} < Sig.\alpha$, artinya semua variabel bebas secara bersama-sama bukan merupakan variabel penjelas yang signifikan terhadap variabel terikat.

H_0 ditolak apabila $F_{hitung} > Sig.\alpha$, artinya semua variabel bebas secara bersama-sama merupakan penjelas yang signifikan terhadap variabel terikat (Utami, 2019:295).

- b) Uji F (Beta) juga digunakan untuk menguji hipotesis pada variabel-variabel bebas bebas (X) yang berpengaruh dominan terhadap variabel terikat (Y) dilakukan dengan menggunakan (Hair, Page, & Brunsved, 2019:258). Uji ini dimaksudkan untuk menguji hipotesis pada variabel-variabel yang mempunyai nilai beta tertinggi dibandingkan dengan nilai variabel lainnya (Harrell, 2015:68).
- c) Pengujian hipotesis distribusi t (Uji t) pada model Regresi berganda. Pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh suatu variabel bebas secara individual dalam menerangkan variasi variabel terikat (Riyanto & Hatmawan, 2020:137). Tujuan dari uji t adalah untuk menguji koefisien regresi secara individual.

E. Hasil

1. Hasil Uji Validitas

Uji validitas pada penelitian ini menggunakan software SPSS (Statistical package for Social Science) For Windows versi 26. Hasil uji validitas terhadap variabel operasional yang akan dianalisis dalam penelitian ini disajikan dalam tabel sebagai berikut:

Variabel	Item	Nilai Korelasi	Nilai Singnifikansi	Ket
pemberian insentif (X1)	X1.1	0,783	0,000	Valid
	X1.2	0,810	0,000	Valid
	X1.3	0,822	0,000	Valid
	X1.4	0,836	0,000	Valid
	X1.5	0,906	0,000	Valid
	X1.6	0,882	0,000	Valid
	X1.7	0,795	0,000	Valid
	X1.8	0,855	0,000	Valid
	X1.9	0,893	0,000	Valid
	X1.10	0,910	0,000	Valid
motivasi (X2)	X2.1	0,837	0,000	Valid
	X2.2	0,736	0,000	Valid
	X2.3	0,862	0,000	Valid
	X2.4	0,791	0,000	Valid
	X2.5	0,867	0,000	Valid
	X2.6	0,852	0,000	Valid
	X2.7	0,881	0,000	Valid
	X2.8	0,883	0,000	Valid
produktivitas kerja pegawai (Y)	Y1	0,744	0,000	Valid
	Y2	0,933	0,000	Valid
	Y3	0,762	0,000	Valid
	Y4	0,888	0,000	Valid
	Y5	0,869	0,000	Valid
	Y6	0,806	0,000	Valid
	Y7	0,941	0,000	Valid
	Y8	0,864	0,000	Valid
	Y9	0,909	0,000	Valid
	Y10	0,933	0,000	Valid
	Y11	0,806	0,000	Valid
	Y12	0,941	0,000	Valid
	Y13	0,864	0,000	Valid
	Y14	0,909	0,000	Valid
	Y15	0,933	0,000	Valid

Hasil uji validitas, tidak ada item yang tidak valid. Masing-masing item dinyatakan valid jika nilai signifikansinya lebih kecil dari nilai α (0,05), sebaliknya jika nilainya lebih besar dari nilai α (0,05), maka item dinyatakan tidak valid dan gugur. Item yang dinyatakan tidak valid tidak akan dipergunakan kembali untuk pengujian selanjutnya (dihilangkan).

Uji reliabilitas yang digunakan adalah dengan Cronbach Alpha. Bila alpha lebih kecil dari 0,6 maka dinyatakan tidak reliabel dan jika sebaliknya lebih besar dari 0,6 maka dinyatakan reliabel. Hasil pengujian dapat dilihat pada tabel berikut:

Item	Crombach alpha	r batas	Keterangan
X1.1	0,739	0,6	Reliabel
X1.2	0,776	0,6	Reliabel
X1.3	0,786	0,6	Reliabel
X1.4	0,790	0,6	Reliabel
X1.5	0,881	0,6	Reliabel

Item	Crombach alpha	r batas	Keterangan
X1.6	0,845	0,6	Reliabel
X1.7	0,747	0,6	Reliabel
X1.8	0,821	0,6	Reliabel
X1.9	0,859	0,6	Reliabel
X1.10	0,882	0,6	Reliabel
X2.1	0,787	0,6	Reliabel
X2.2	0,641	0,6	Reliabel
X2.3	0,814	0,6	Reliabel
X2.4	0,723	0,6	Reliabel
X2.5	0,829	0,6	Reliabel
X2.6	0,799	0,6	Reliabel
X2.7	0,849	0,6	Reliabel
X2.8	0,832	0,6	Reliabel
Y1	0,717	0,6	Reliabel
Y2	0,921	0,6	Reliabel
Y3	0,730	0,6	Reliabel
Y4	0,871	0,6	Reliabel
Y5	0,850	0,6	Reliabel
Y6	0,783	0,6	Reliabel
Y7	0,932	0,6	Reliabel
Y8	0,840	0,6	Reliabel
Y9	0,892	0,6	Reliabel
Y10	0,921	0,6	Reliabel
Y11	0,783	0,6	Reliabel
Y12	0,932	0,6	Reliabel
Y13	0,840	0,6	Reliabel
Y14	0,892	0,6	Reliabel
Y15	0,921	0,6	Reliabel

Uji reliabilitas variabel diatas, terdiri dari 33 item pertanyaan, 33 item mempunyai nilai crombach alpha yang lebih besar dari 0,6, dan 0 item mempunyai nilai crombach alpha yang lebih kecil dari 0,6. Untuk mengetahui pengaruh variabel Pemberian insentif dan Motivasi terhadap Produktivitas kerja pegawai secara simultan adalah dari hasil perhitungan dalam tabel model summary, khususnya angka R square sebagai berikut:

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,482 ^a	,233	,207	6,14918	1,704

a. Predictors: (Constant), motivasi_X2, pemberian_insentif_X1

b. Dependent Variable: produktivitas_kerja_pegawai_Y

Besarnya angka Ajusted R square (R2) adalah 0,206. Angka tersebut digunakan untuk mengetahui besarnya pemberian insentif dan motivasi serta pengaruhnya terhadap produktivitas kerja dalam perspektif psikologi Islam dengan cara menghitung Koefisien Determinasi (KD) dengan menggunakan rumus sebagai berikut:

$$KD = R^2 \times 100 \%$$

$$KD = 0,206 \times 100 \%$$

KD = 20,7%

Angka tersebut mempunyai arti bahwa pemberian insentif dan motivasi serta pengaruhnya terhadap produktivitas kerja dalam perspektif psikologi Islam secara simultan (bersama-sama) adalah 20,7%. Sedangkan sisanya 79,3% atau (100,0% - 20,7%) = 79,3% dipengaruhi oleh variabel-variabel lain di luar model ini, sehingga besarnya dihitung dengan menggunakan rumus $1 - R^2 = 1 - 0,207 = 0,793$.

2. Uji Hipotesis

Pengujian secara simultan bertujuan untuk mengukur besarnya pengaruh variabel bebas secara bersama-sama terhadap variabel terikatnya. Hasil pengujian dapat dilihat pada tabel berikut:

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	687,570	2	343,785	9,092	,000 ^b
	Residual	2268,748	60	37,812		
	Total	2956,317	62			

a. Dependent Variable: produktivitas_kerja_pegawai_Y

b. Predictors: (Constant), motivasi_X2, pemberian_insentif_X1

Tabel analisis varian (anova) ditampilkan hasil uji F yang dapat digunakan untuk menguji model apakah variabel Pemberian insentif dan Motivasi berpengaruh secara simultan terhadap variabel Produktivitas kerja pegawai. Dari tabel 4.10. didapatkan nilai signifikansi 0,000 dengan F hitung 9,092 dimana nilai signifikansi tersebut lebih kecil daripada $\alpha = 5\%$ ($0,000 < 0,05$) berarti bahwa terdapat kecocokan antara model dengan data. Sehingga dapat dijelaskan bahwa variabel pemberian insentif dan motivasi berpengaruh signifikan terhadap variabel produktivitas kerja pegawai.

Pengujian secara parsial dimaksudkan untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh antara variabel bebas secara sendiri-sendiri terhadap variabel terikatnya. Hasil pengujian dapat dilihat pada tabel berikut:

Model	Coefficients ^a					
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		t	Sig.
1	B	Std. Error	Beta			
	(Constant)	28,656	10,562		2,713	,009
	pemberian_insentif_X1	,196	,179	,128	1,093	,279
	motivasi_X2	,860	,231	,434	3,715	,000

a. Dependent Variable: produktivitas_kerja_pegawai_Y

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui hasil pengujian dari:

1. Pengaruh variabel Pemberian insentif (X1) pegawai terhadap Produktivitas kerja pegawai (Y).

Hasil pengujian pada tabel diatas, menjelaskan bahwa nilai signifikansi variabel pemberian insentif (X1) adalah 0,278 dengan t hitung 1,092. Nilai signifikansi ini lebih

besar dari nilai α ($0,278 > 0,05$) sehingga dapat dijelaskan bahwa variabel pemberian insentif (X1) berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap variabel produktivitas kerja pegawai (Y). Besarnya pengaruh variabel pemberian insentif (X1) terhadap produktivitas kerja pegawai (Y) adalah 0,127 atau 12,7% yang ditunjukkan dari besarnya nilai Standardized Coefficients β dari penelitian.

2. Pengaruh variabel Motivasi (X2) terhadap Produktivitas kerja pegawai (Y).

Hasil pengujian pada tabel diatas, menjelaskan bahwa nilai signifikansi variabel motivasi (X2) adalah 0,000 dengan t hitung 3,714. Nilai signifikansi ini lebih kecil dari nilai α ($0,000 < 0,05$) sehingga dapat dijelaskan bahwa variabel motivasi (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel produktivitas kerja pegawai (Y). Besarnya pengaruh variabel motivasi (X2) terhadap produktivitas kerja pegawai (Y) adalah 0,434 atau 43,4% yang ditunjukkan dari besarnya nilai Standardized Coefficients β dari penelitian.

Berdasarkan data penelitian yang dikumpulkan baik untuk variabel bebas Pemberian insentif (X1) dan Motivasi (X2) maupun variabel terikat Produktivitas kerja pegawai (Y) yang diolah menggunakan SPSS Version 26 for windows, maka diperoleh perhitungan sebagaimana tabel 4.11 dengan persamaan sebagai berikut:

$$Y = 28,656 + 0,195X_1 + 0,859X_2$$

Persamaan diatas dijelaskan sebagai berikut:

a = 28,656 merupakan nilai konstanta, jika nilai pemberian insentif (X1) dan motivasi (X2) dianggap 0, maka nilai dari produktivitas kerja pegawai (Y) adalah sebesar 28,656.

b₁ = 0,195 artinya variabel pemberian insentif (X1) berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja pegawai (Y), apabila variabel pemberian insentif (X1) meningkat 1 satuan, maka variabel produktivitas kerja pegawai (Y) akan meningkat sebesar 0,195 dengan asumsi variabel motivasi (X2) konstan.

b₂ = 0,859 artinya variabel motivasi (X2) berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja pegawai (Y), apabila variabel motivasi (X2) meningkat 1 satuan, maka variabel produktivitas kerja pegawai (Y) akan meningkat sebesar 0,859 dengan asumsi variabel pemberian insentif (X1) konstan.

Hasil regresi dapat dilihat bahwa variabel motivasi (X2) memiliki pengaruh positif dan terbesar atau lebih dominan. Hal ini berarti variabel motivasi (X2) merupakan variabel yang paling mempengaruhi variabel terikat produktivitas kerja pegawai (Y).

F. Pembahasan

1. Pengaruh Pemberian insentif Terhadap Produktivitas kerja pegawai

Berdasarkan perhitungan analisis program SPSS didapatkan bahwa nilai signifikansi variabel pemberian insentif (X1) adalah 0,278 dengan t hitung 1,092. Nilai signifikansi ini lebih besar dari nilai α ($0,278 > 0,05$) sehingga dapat dijelaskan bahwa

variabel pemberian insentif (X_1) berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap variabel produktivitas kerja pegawai (Y). Besarnya pengaruh variabel pemberian insentif (X_1) terhadap produktivitas kerja pegawai (Y) adalah 0,127 atau 12,8% yang ditunjukkan dari besarnya nilai Standardized Coefficients β dari penelitian. $b_1 = 0,195$ artinya variabel pemberian insentif (X_1) berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja pegawai (Y), apabila variabel pemberian insentif (X_1) meningkat 1 satuan, maka variabel produktivitas kerja pegawai (Y) akan meningkat sebesar 0,195 dengan asumsi variabel motivasi (X_2) konstan.

Insentif dalam satu bentuk atau lainnya; telah digunakan selama bertahun-tahun. Saat ini, sebagian besar organisasi berusaha meningkatkan produktivitas dan kualitas untuk mempertahankan atau meningkatkan posisi mereka di dunia bisnis. Seringkali pekerja tidak akan memberikan usaha ekstra atau tidak terbatas tanpa beberapa bentuk insentif (Stellman & Office, 1998:23.38). Terdapat bahaya yang tidak dapat diabaikan bahwa tindakan insentif yang baik dapat dilaksanakan setelah informasi dikumpulkan, oleh karena itu, untuk setiap program insentif dilaksanakan, beberapa ukuran kinerja harus ditetapkan. Semua program insentif IK dapat dikategorikan sebagai berikut: keuangan langsung, keuangan tidak langsung, dan tidak berwujud non-keuangan (Experts, 2019:24). Dalam beberapa kasus, akan berguna untuk menentukan dari awal proses tinjauan standar, untuk memantau kinerja dan relevansi berkelanjutan dari langkah-langkah insentif secara teratur. Misalnya, tinjauan lima tahunan ditentukan untuk memastikan tinjauan kemajuan secara teratur akan dilakukan (Stellman & Office, 1998:23.38).

Penelitian dilakukan pada hakekatnya untuk menjawab permasalahan. Harus dapat menjelaskan bahwa keinginan untuk meneliti masalah tersebut timbal, karena peneliti melihat adanya kesenjangan antara yang seharusnya dengan kenyataan di lapangan (Firdaus, 2018:18). Dalam kontek ini pemberian insentif dan motivasi yang berjalan atau dilaksanakan dengan baik sesuai dengan harapan, maka produktivitas kerja pegawai akan baik pula sehingga peran pemberian insentif dan motivasi mampu menciptakan produktivitas kerja pegawai yang seuai dengan harapan.

2. Pengaruh Motivasi Terhadap Produktivitas kerja pegawai

Berdasarkan perhitungan analisis program SPSS didapatkan bahwa nilai signifikasi variabel motivasi (X_2) adalah 0,000 dengan t hitung 3,714. Nilai signifikasi ini lebih besar dari nilai α ($0,000 < 0,05$) sehingga dapat dijelaskan bahwa variabel motivasi (X_2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel produktivitas kerja pegawai (Y). Besarnya pengaruh variabel motivasi (X_2) terhadap produktivitas kerja pegawai (Y) adalah 0,434 atau 43,4% yang ditunjukkan dari besarnya nilai Standardized Coefficients β dari penelitian. $b_2 = 0,859$ artinya variabel motivasi (X_2) berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja pegawai (Y), apabila variabel motivasi (X_2) meningkat 1 satuan, maka variabel produktivitas kerja pegawai (Y) akan meningkat sebesar 0,859 dengan asumsi variabel pemberian insentif (X_1) konstan.

Motivasi untuk mempertahankan tingkat output yang lebih tinggi biasanya lebih besar untuk insentif individu dan merupakan peluang bagi pekerja yang mahal untuk mendapatkan insentif yang lebih besar. Namun, ketika organisasi bergerak menuju manajemen partisipatif dan kelompok kerja dan tim yang diberdayakan, insentif kelompok biasanya memberikan hasil keseluruhan yang sah. Upaya kelompok membuat perbaikan keseluruhan ke keseluruhan sistem dibandingkan dengan mengoptimalkan keluaran individu. Sistem insentif profitsharing group yang dimilikinya (Stellman & Office, 1998:23.38).

3. Pemberian insentif dan motivasi serta pengaruhnya terhadap produktivitas kerja dalam perspektif psikologi Islam

Berdasarkan perhitungan analisis program SPSS didapatkan bahwa nilai signifikansi 0,000 dengan F hitung 9,0918 dimana nilai signifikansi tersebut lebih kecil daripada $\alpha = 5\%$ ($0,000 < 0,05$) berarti bahwa terdapat kecocokan antara model dengan data. Sehingga dapat dijelaskan bahwa variabel pemberian insentif dan motivasi berpengaruh signifikan terhadap variabel produktivitas kerja pegawai. Berdasarkan Hasil regresi dapat dilihat bahwa variabel motivasi (X_2) memiliki pengaruh positif dan terbesar atau lebih dominan. Hal ini berarti variabel motivasi (X_2) merupakan variabel yang paling mempengaruhi variabel terikat produktivitas kerja pegawai (Y).

Produktivitas adalah ukuran efisiensi produktif. Suatu perbandingan antara hasil keluaran dan masukan. Masukan sering dibatasi dengan tenaga kerja, sedangkan keluaran diukur dalam ke-satuan fisik, bentuk, dan nilai" (Soetrisno, 2016:99). Produktivitas kerja menurut Yuniarsih dan Suwanto (2011) dalam Mahanggoro, (2018:115) adalah sebagai hasil konkret (produk) yang dihasilkan oleh individu atau kelompok, selama waktu tertentu dalam suatu proses kerja. Hasibuan (2010) dalam Mahanggoro, (2018:115) menyatakan bahwa produktivitas kerja menunjukkan bentuk adanya tingkat efisiensi proses menghasilkan dari sumber daya yang dimanfaatkan, berkualitas lebih baik dengan usaha yang sama. Leo (2011) dalam Mahanggoro, (2018:115) menjelaskan mengenai konsep produktivitas kerja berkembang dari dua pengertian yaitu pengertian teknis dan pengertian perilaku. Produktivitas dalam arti teknis mengacu pada derajat keefektifan dan efisiensi dalam pemanfaatan berbagai sumber daya. Produktivitas kerja dalam pengertian perilaku merupakan suatu sikap mental yang senantiasa berusaha untuk berkembang. Pendapat dari Fattah ini didukung oleh Dewan Produktivitas Nasional yang menjelaskan makna dari produktivitas kerja. Pengertian produktivitas kerja menurut Dewan Produktivitas Nasional yang dikutip Umar (2004) dalam Mahanggoro, (2018:115) diartikan sebagai sikap mental yang selalu berpandangan bahwa suatu kehidupan hari ini harus lebih baik dari kemarin dan hari besok lebih baik dari hari ini. Sehubungan dengan hal ini, maka produktivitas kerja sebagai bentuk dari sikap mental dan perilaku yang berorientasi pada perbaikan yang berkelanjutan (continuous improvement).

G. Kesimpulan

1. Pemberian insentif dan motivasi berpengaruh simultan terhadap produktivitas kerja pegawai.
2. Pemberian insentif tidak berpengaruh secara parsial terhadap produktivitas kerja pegawai dan motivasi berpengaruh secara parsial terhadap produktivitas kerja pegawai
3. Motivasi berpengaruh dominan terhadap produktivitas kerja pegawai.

H. Daftar Pustaka

- Arifin, J. (2017). *SPSS 24 untuk Penelitian dan Skripsi*. Elex Media Komputindo.
- Arifin, N. (2013). *Manajemen Sumberdaya Manusia: Teori dan Kasus*. Jepara: UNISNU PRESS.
- Bajpai, N. (2009). *Business Statistics*. Pearson.
- Beiske, B. (2003). *Research methods. Uses and limitations of questionnaires, interviews, and case studies*. GRIN Verlag.
- Bruce, N., Pope, D., & Stanistreet, D. (2013). *Quantitative Methods for Health Research: A Practical Interactive Guide to Epidemiology and Statistics*. Wiley.
- Capaldi, N. (2005). *Business and Religion: A Clash of Civilizations?* M & M Scrivener.
- Darmadi, S. (2018). *Konservasi Sumber Daya Manusia dalam Ekosistem Pendidikan Islam*. JSI Press.
- Duli, N. (2019). *Metodologi Penelitian Kuantitatif: Beberapa Konsep Dasar Untuk Penulisan Skripsi & Analisis Data Dengan SPSS*. Yogyakarta: Deepublish.
- Experts, A. (2019). *Journalism and Mass Communication 2020*. Arihant Publications India limited.
- Experts, A. (2020). *Bank PO Solved Papers English Language 2020*. Arihant Publications India limited.
- Fernandes, A. A. R. (2018). *Metodologi Penelitian Kuantitatif Perspektif Sistem: Mengungkap Novelty dan Memenuhi Validitas Penelitian*. Malang: Universitas Brawijaya Press.
- Fitrah, M., & Luthfiyah. (2018). *Metodologi penelitian: penelitian kualitatif, tindakan kelas & studi kasus*. CV Jejak (Jejak Publisher).
- Hair, J. F., Page, M., & Brunsved, N. (2019). *Essentials of Business Research Methods*. Taylor & Francis.
- Harrell, F. E. (2015). *Regression Modeling Strategies: With Applications to Linear Models, Logistic and Ordinal Regression, and Survival Analysis*. Springer International Publishing.
- Hartley, R. D. (2010). *Snapshots of Research: Readings in Criminology and Criminal Justice*. SAGE Publications.
- Hurriyati, R., Tjahjono, B., & Abdullah, A. G. (2020). *Advances in Business, Management and Entrepreneurship: Proceedings of the 4th Global Conference on Business Management & Entrepreneurship (GC-BME 4), 8 August 2019, Bandung, Indonesia*. CRC Press.

- Kollar, N. R., & Shafiq, M. (2016). *Poverty and Wealth in Judaism, Christianity, and Islam*. Palgrave Macmillan US.
- Kumar, K. N. R. (2020). *Econometrics*. Narendra Publishing House.
- Lantara, D., & Nusran, M. (2019). *Dunia Industri: Perspektif Psikologi Tenaga Kerja*. Makassar: Nas Media Pustaka.
- Machmuddah, Z. (2020). *Metode Penyusunan Skripsi Bidang Ilmu Akuntansi*. Yogyakarta: Deepublish.
- Mahanggoro, T. P. (2018). *Melejitkan Produktivitas Kerja dengan Sinergisitas Kecerdasan (ESPQ) Tinjauan Studi Ilmu Kesehatan*. Yogyakarta: Deepublish.
- Marjuni, S., & Haerani, S. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Retrieved from <https://books.google.co.id/books?id=PV5tDwAAQBAJ>
- Marwansyah, S. (2012). Kausalitas Inspeksi Keselamatandan Kesehatan Kerja dengan Tingkat Kecelakaan Kerja. *Jurnal Perspektif*, 10(2), 202–210.
- Meyer, I. H., & Northridge, M. E. (2007). *The Health of Sexual Minorities: Public Health Perspectives on Lesbian, Gay, Bisexual and Transgender Populations*. New York: Springer US.
- Mukherjee, S. (2005). *Organisation & Management And Business Communication*. New Age International (P) Limited.
- Penton. (1977). *Production Engineering*. Penton/IPC, Incorporated.
- Pianda, D. (2018). *Kinerja guru: kompetensi guru, motivasi kerja dan kepemimpinan kepala sekolah*. CV Jejak (Jejak Publisher).
- Poniman, F., & Hadiyat, F. P. Y. (2015). *Manajemen HR STIFIn*. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.
- Prasetyo, A. R. I. (2015). *Kepemimpinan dalam perspektif Islam*. Sidoarjo: Zifatama Jawara.
- Qadhi, Y., & Kamdar, I. (2019). *Productivity Principles of 'Umar II: 'Umar Bin 'Abd Al-'Azīz*. Independently Published.
- Riyanto, S., & Hatmawan, A. A. (2020). *Metode Riset Penelitian Kuantitatif Penelitian Di Bidang Manajemen, Teknik, Pendidikan Dan Eksperimen*. Yogyakarta: Deepublish.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2008). *Perilaku Organisasi 1 (ed. 12) HVS*. Jakarta: Penerbit Salemba.
- Sani, F. S. (2018). *Metodologi Penelitian Farmasi Komunitas dan Eksperimental*. Yogyakarta: Deepublish.
- Sinha, N. K. (2011). *The Pearson Complete Guide For The Cat*. Pearson Education.
- Soetrisno, E. (2016). *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: Kencana.
- Solimun, Fernandes, A. A. R., & Nurjannah. (2017). *Metode Statistika Multivariat Pemodelan Persamaan Struktural (SEM) Pendekatan WarpPLS*. Malang: Universitas Brawijaya Press.
- Stellman, J. M., & Office, I. L. (1998). *Encyclopaedia of Occupational Health and Safety*. International Labour Office.
- Stephenson, J. (2007). *Ultimate Small Business Marketing Guide: 1500 Great Marketing Tricks*

That Will Drive Your Business Through the Roof. Entrepreneur Press.

- Subhiksu, I. B. K., & Utama, G. B. R. (2018). *Daya Tarik Wisata Museum Sejarah dan Perkembangannya di Ubud Bali*. Yogyakarta: Deepublish.
- Sukirno, S. (2017). *Pengantar bisnis*. Jakarta: Prenada Media.
- Supriyono, R. A. (2018). *Akuntansi Keperilakuan*. Yogyakarta: UGM PRESS.
- Thamrin. (2015). *Perencanaan Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Deepublish.
- Utami, V. W. S. L. R. (2019). *The Master Book of SPSS*. Anak Hebat Indonesia.
- Zulfikar. (2016). *Pengantar Pasar Modal dengan Pendekatan Statistika*. Yogyakarta: Deepublish.

