



## PENGARUH PEMBERIAN INSENTIF TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN *COFFEE SHOP* JANJI JIWA DI KELAPA GADING

**Seren Serenika**

Serenserenika14@gmail.com

**Kristin Handayani. S.SI., M.M.**

Kristin.handayani@kwikiangie.ac.id

Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian Gie  
Jalan Yos Sudarso Kav 87, Sunter, Jakarta 14360

### Abstrak

Inti kajian dalam penelitian ini difokuskan pada salah satu faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan yaitu pemberian insentif. Berdasarkan hal tersebut, tujuan dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui adakah pengaruh pemberian insentif terhadap produktivitas kerja karyawan coffee shop Janji Jiwa di Kelapa Gading. Insentif adalah penghargaan atau ganjaran yang diberikan untuk memotivasi para karyawan agar produktivitasnya tinggi dan sifatnya tidak tetap atau sewaktu-waktu. Imbalan yang dapat memberikan motivasi tersebut biasa disebut dengan insentif. Oleh karena itu, insentif sebagian dari keuntungan, terutama sekali diberikan kepada pekerja yang bekerja secara baik atau yang berprestasi. Misalnya dalam bentuk pemberian bonus. Penelitian ini dilakukan dengan menggunakan metode penelitian kuantitatif deskriptif, yang diharapkan dapat memberikan gambaran tentang adanya pengaruh yang dihasilkan dari pemberian insentif terhadap produktivitas kerja karyawan. Data dikumpulkan dengan membagikan kuesioner kepada 51 responden karyawan Coffee Shop Janji Jiwa di Kelapa Gading. Analisis data menggunakan bantuan *software* SPSS 25.0 Hasil penelitian menunjukkan bahwa nilai signifikansi uji t variabel untuk pengaruh Insentif ( $X_1$ ) terhadap Produktivitas karyawan ( $Y$ ) adalah  $0.000 < 0.05$  yang berarti  $H_a$  diterima dan  $H_0$  ditolak, maka secara parsial dapat disimpulkan bahwa hasil penelitian variabel Insentif berpengaruh secara positif dilihat pada nilai koefisien tidak ada tanda negatif sehingga dapat di simpulkan pengaruh insentif dan signifikan terhadap Produktivitas adalah positif. Kesimpulan penelitian ini adalah Insentif berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan *coffee shop* Janji Jiwa, Hal ini menunjukkan bahwa tiap kenaikan insentif akan mempunyai dampak signifikan terhadap produktivitas.

Kata kunci : Insentif, produktivitas kerja karyawan,

### Abstract

*The core of the study in this research is focused on one of the factors that affect employee productivity, namely the provision of incentives. Based on this, the purpose of this study is to find out whether there is an effect of providing incentives on the work productivity of the employees of the Janji Jiwa Coffee Shop in Kelapa Gading. Incentives are rewards or rewards given to motivate employees to have high productivity and are not permanent or at any time. Rewards that can provide motivation are commonly called incentives. Therefore, incentives are part of the benefits, especially given to workers who work well or who excel. For example, in the form of bonuses. This research was conducted using descriptive quantitative research methods, which are expected to provide an overview of the effect resulting from the provision of incentives on employee productivity. Data were collected by distributing questionnaires to 51 respondents of the employees of the Janji Jiwa Coffee Shop in Kelapa Gading. Data analysis using SPSS 25.0 software. The result showed that the the significance value of the variable t*



test for the effect of incentives ( $x$ ) on employee productivity ( $y$ ) was  $0,000 < 0,05$  which means  $H_a$  accepted and  $H_0$  was rejected, so partially it can be concluded that the results of the research on the incentives variable the positive effect is seen in the coefficient value, there is no negative sign so that it can be concluded that the incentives and significant effect on productivity is positive. Have a significant impact on productivity.

**Keywords :** Incentives, employee productivity

## PENDAHULUAN

Menurut Sedarmayati dalam Dini Muammar Khadafi (2001:56) Produktivitas kerja adalah Perbandingan antara hasilnya yang dicapai (output) dengan keseluruhan sumber daya yang digunakan (input). Kata produktivitas itu sendiri mempunyai definisi, yaitu menurut International Labor Organization (ILO) dalam sedarmayati (2018:196) secara umum produktivitas diartikan sebagai hubungan antara hasil nyata maupun fisik dengan masukan yang sebenarnya. Produktivitas mengandung masalah hasil akhir, yakni seberapa besar hasil akhir yang diperoleh di dalam produksi. Untuk dapat menjangkau produktivitas dan efisiensi yang tinggi perlu diadakan penataan Kembali, terutama Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM). Orientasi Sumber Daya Manusia (SDM) hendaklah tidak hanya sekedar bekerja untuk mencari nafkah namun untuk mengembangkan diri. Dengan demikian, keinginan menjangkau prestasi yang tinggi akan mengantarkannya pada upaya meningkatkan produktivitas kerja.

Ada beberapa faktor yang penting yang berhubungan dengan produktivitas kerja karyawan salah satunya adalah insentif. Menurut Nawawi (2017:45) Insentif adalah penghargaan atau ganjaran yang diberikan untuk memotivasi para karyawan agar produktivitasnya tinggi dan sifatnya tidak tetap atau sewaktu-waktu. Imbalan yang dapat memberikan motivasi tersebut biasa disebut dengan insentif. Oleh karena itu, Insentif Sebagian dari keuntungan, terutama sekali diberikan kepada pekerja yang berkerja secara baik atau yang berprestasi. Misalnya dalam bentuk pemberian bonus.

Pertumbuhan industri penyedia makanan dan minuman seperti *cafe, coffee shop, bake shop* tidak hanya dibuka guna untuk memenuhi kebutuhan masyarakat akan kebutuhan dasar yaitu makan dan minum saja. Namun tempat-tempat tersebut sudah menjadi gaya hidup masyarakat sebagai tempat untuk bersosialisasi, mengisi waktu luang, mengerjakan tugas, dan lain sebagainya. Hal ini tercermin dari banyaknya *coffee shop* di seluruh nusantara. Tren kopi kekinian memicu peningkatan konsumsi kopi dalam negeri. Kini, Indonesia tidak hanya tercatat sebagai salah satu produsen kopi dunia, tetapi juga konsumen kopi yang banya. Kondisi ini menciptakan peluang bagi pelaku industri dan petani kopi. Tantangannya, produktivitas lahan perkebunan kopi perlu ditingkatkan guna mencukupi kebutuhan pasar lokal dan global.

Ketertarikan masyarakat akan kopi kekinian membuka peluang bagi pelaku usaha untuk melebarkan sayap bisnisnya. Dalam kurun waktu kurang dari tiga tahun, outlet kopi kekinian dengan mudah dapat ditemukan hampir disetiap daerah, Bahkan laporan PT. Toffin dan Mix Marketing & Communication mencatat, dalam tiga tahun terakhir, jumlah outlet kedai kopi meningkat hampir tiga kali lipat. Pada 2016, jumlah outlet kedai kopi sebanyak 1.083 unit. Pada 2019, jumlahnya sudah lebih dari 2.937 unit. Salah satu *coffee shop* Kopi Kulo sampai pada bulan agustus 2019 sudah memiliki 300 kedai. Kopi kenangan hadir dengan 175 outlet, sedangkan *fore coffee* dengan 100 keda. Kopi Janji Jiwa bahkan telah memiliki 700 gerai yang tersebar di 50 kota besar di Indonesia. Pencapaian ini menjadikan Janji Jiwa tercatat dalam rekor muri untuk “Pertumbuhan Kedai Kopi Tercepat dalam Satu Tahun”

Ketatnya persaingan di antara pengusaha, memberikan dampak yang besar juga terhadap proses penyerapan tenaga kerja. Selain itu hendaklah disadari bahwa di masa sekarang ini para tenaga kerja berada dalam suatu persaingan yang semakin ketat dan sebuah tantangan besar pada era globalisasi abad 21. Perusahaan memiliki salah satu faktor produksi yang mempunyai peranan penting yaitu manusia.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mengizinkan haknya pemilik IBI Kwik Kian Gie School of Business. Untuk informasi lebih lanjut hubungi: 081-2525-2525

2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin IBIKKG.



Manusia mempunyai karakteristik yang spesifik dan berbeda dibanding faktor-faktor produksi lainnya. Karakteristik tersebut antara lain adalah manusia sebagai tenaga kerja adalah motor penggerak yang menghidupkan organisasi / perusahaan. Dengan kata lain manusia dalam suatu organisasi atau perusahaan disamping berperan sebagai objek (yang harus diatur dan dikelola) juga menjadi subjek yang menggerakkan faktor-faktor produksi yang ada. Dengan demikian maka perusahaan harus memberikan perhatian khusus kepada sumber daya manusia dalam peranannya sebagai seorang karyawan di perusahaan. Apabila karyawan dikelola secara tepat, maka perusahaan akan mendapatkan karyawan yang berkualitas yang dapat melancarkan jalannya operasi perusahaan dan meningkatkan produktivitas perusahaan. Produktivitas merupakan target yang hendak dicapai oleh semua perusahaan, karena produktivitas mengarah pada pencapaian atau laba perusahaan.

Berdasarkan uraian latar belakang masalah yang telah dibahas di atas, maka dapat dirumuskan pokok-pokok permasalahan yang akan dilakukan pembahasan pada penelitian ini, yaitu : “ Bagaimana pengaruh pemberian insentif terhadap produktivitas kerja karyawan Coffee Shop Janji Jiwa di Kelapa Gading? ”. Maka dari beberapa persoalan yang terpapar diatas, akan diteliti hal ini lebih mendalam tentang Pengaruh Pemberian Insentif Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada *Coffee Shop* Janji Jiwa di Kelapa Gading. Tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini yaitu untuk menganalisa dan mengetahui pengaruh pemberian insentif terhadap produktivitas kerja karyawan *coffee shop* Janji Jiwa di Kelapa Gading.

## KAJIAN PUSTAKA

### Insentif

Menurut Nawawi (2017:45) Insentif adalah penghargaan atau ganjaran yang diberikan untuk memotivasi para karyawan agar produktivitasnya tinggi dan sifatnya tidak tetap atau sewaktu-waktu. Imbalan yang dapat memberikan motivasi tersebut biasa disebut dengan insentif. Oleh karena itu, insentif sebagian dari keuntungan, terutama sekali diberikan kepada pekerja yang berkerja secara baik atau yang berprestasi. Misalnya dalam bentuk pemberian bonus. Adapun pengertian insentif menurut A.A Anwar Prabu Mangkunegara, sebagai berikut : Insentif adalah suatu penghargaan dalam bentuk uang yang diberikan oleh pihak pemimpin organisasi kepada karyawan agar mereka dapat bekerja dengan motivasi yang tinggi dan prestasi dalam mencapai tujuan-tujuan organisasi atau dengan kata lain, insentif merupakan pemberian uang diluar gaji yang dilakukan oleh pihak pemimpin organisasi sebagai pengakuan terhadap prestasi kerja dan kontribusi karyawan kepada organisasi. Menurut Moeherton pengertian insentif bagi organisasi atau perusahaan yakni : Insentif adalah salah satu bentuk imbalan yang diberikan perusahaan kepada karyawan sebagai bentuk penghargaan atas prestasinya. Dengan kata lain insentif itu adalah hal-hal atau usaha yang harus diperhatikan dan dibangun untuk menggairahkan karyawan agar rajin bekerja dan dapat mencapai hasil yang lebih baik sehingga tercipta efektifitas kerja karyawan. Berdasarkan uraian pendapat para ahli diatas maka dapat disimpulkan bahwa insentif merupakan salah satu bentuk rangsangan atau motivasi yang sengaja diberikan oleh perusahaan atau lembaga kepada karyawan, Sehingga mendorong semangat kerja para karyawan agar mereka dapat bekerja lebih produktif lagi, dan mencapai tingkat kinerja yang lebih tinggi prestasinya dalam mencapai tujuan perusahaan atau lembaga.

### Produktivitas Kerja

Menurut Sedarmayati dalam Dini Muammar Khadafi (2001:56) Produktivitas kerja adalah Perbandingan antara hasilnya yang dicapai (output) dengan keseluruhan sumber daya yang digunakan (input). Menurut Siagian yang dikutip oleh Desi produktivitas kerja adalah perilaku yang dimunculkan oleh individu atau kelompok, ditinjau dari segi perilaku, kepribadian seseorang dalam menempatkan dirinya dalam bentuk sikap, cara berfikir dan cara bertindak sebagai cerminan diri. Menurut Simanjuntak (1985:30), Produktivitas mengandung arti pandangan hidup dan sikap mental yang selalu berusaha untuk meningkatkan mutu kehidupan. Secara kuantitatif, Produktivitas merupakan perbandingan antara

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan,

penulisan kritik dan tinjauan suatu masalah.

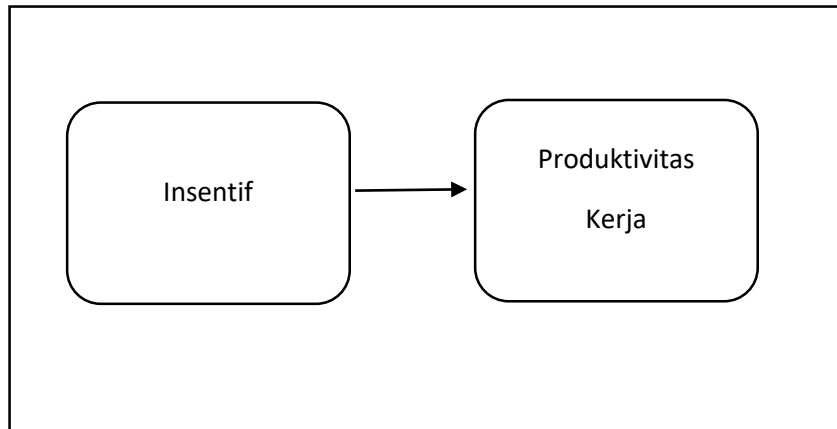
b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar IBIKKG.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin IBIKKG.



hasil yang ingin dicapai (keluaran) dengan keseluruhan sumber daya (masukan) yang digunakan per satuan waktu.

**Gambar 1**  
**Kerangka Pemikiran**



Berdasarkan kerangka pemikiran diatas, maka peneliti mengemukakan hipotesis penelitian sebagai berikut :

H1 : Insentif berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan *Coffee Shop Janji Jiwa* di Kelapa Gading.

### METODE PENELITIAN

Objek dalam penelitian ini adalah *Coffee Shop Janji Jiwa* yang ada di Kelapa Gading. Subjek dari penelitian ini adalah ditujukan kepada karyawan yang bekerja di *Coffee Shop* yang ada di Kelapa Gading yang statusnya masih aktif bekerja sampai tahun 2021.

Pendekatan penelitian yang digunakan dalam penelitian Pengaruh Pemberian Insentif Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan *Coffee Shop Janji Jiwa* di Kelapa Gading adalah pendekatan kuantitatif secara deskriptif berdasarkan fakta, sifat-sifat, populasi dan data-data yang telah dikumpulkan kemudian disusun secara sistematis dan selanjutnya dianalisis untuk diambil kesimpulan. Metode pengumpulan data responden di lakukan berupa survey dengan menyebarkan kuisioner kepada sebanyak 51 responden.

#### Variabel Penelitian

##### Produktivitas Kerja

Variabel dependen dalam penelitian ini adalah Produktivitas Kerja. Produktivitas karyawan sangatlah perlu, sebab dengan kinerja ini akan diketahui seberapa jauh kemampuan karyawan dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya. Untuk itu diperlukan penentuan kriteria yang jelas dan terukur serta ditetapkan secara Bersama-sama yang dijadikan sebagai acuan.

##### Insentif

Konsep dari insentif itu sendiri dijelaskan oleh Nawawi (2017:45) Insentif adalah penghargaan atau ganjaran yang diberikan untuk memotivasi para pekerja. Agar produktivitas kerjanya tinggi, sifatnya tidak tetap atau sewaktu-waktu. Atau bisa diartikan insentif merupakan salah satu bentuk imbalan yang diberikan perusahaan kepada karyawan sebagai bentuk penghargaan atas prestasinya. Insentif banyak

Hak cipta milik IBI KKG (Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian Gie)

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis atau hanya mencantumkan nama penulisnya tanpa menyebutkan sumbernya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik dan tinjauan suatu masalah.
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik dan tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar IBIKKG.
2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin IBIKKG.



digambarkan sebagai bonus atau kompensasi yang diberikan oleh pihak management/ perusahaan kepada karyawan nya baik dalam bentuk uang tunai atau non tunai sebagai timbal balik atas pekerjaan yang telah di lakukan oleh karyawan selama masa periode tertentu, dan diharapkan bisa juga sebagai motivasi kepada karyawan.

### Teknik Pengumpulan dan Analisis Data

Pengumpulan data yang dilakukan dalam penelitian ini adalah dengan kuesioner. Peneliti menggunakan kuesioner untuk mendapatkan data primer dari sampel, kuesioner selanjutnya dikumpulkan dan diolah menggunakan aplikasi SPSS. Kuesioner yang digunakan mengharuskan sampel untuk memilih salah satu jawaban dari beberapa alternatif jawab yang sudah tersedia dan setiap jawaban memiliki skor. Jenis kuesioner ini dipilih karena sifat studi penelitian secara deskriptif . kuesioner ini diberikan secara langsung kepada karyawan *Coffee Shop Janji Jiwa*. Pendistribusian kuesioner melalui sampling oleh peneliti ke 17 gerai *Coffee Shop Janji Jiwa* yang ada di kecamatan Kelapa Gading. Dengan jumlah sampel sebanyak 51 dengan Teknik sampling sederhana mengambil 3-4 orang karyawan sebagai sample penelitian di tiap-tiap gerai *Coffee Shop Janji Jiwa* di Kelapa Gading.

Teknik analisis data, pada tahap ini peneliti mengumpulkan semua instrument yang digunakan untuk mengumpulkan data untuk dikelompokkan sesuai masalah. Hal ini juga memungkinkan peneliti untuk membuang data yang tidak diperlukan. Penggunaan perhitungan dan perolahan data dengan menggunakan aplikasi SPSS 25.0

#### 1. Uji Validitas dan Reliabilitas

Menurut Sugiyono (2012:267), instrument yang valid berarti alat ukur yang digunakan untuk mendapatkan data (mengukur) itu valid.

#### 2. Analisis Statistik Deskriptif

Menurut Ghozali (2018) statistik adalah gambaran atau deskripsi suatu data yang dilihat dari nilai minimum (*min*), nilai maksimum (*max*), nilai rata-rata (*mean*), dan standar deviasi mengenai variabel independen dan dependen yang dijabarkan dalam bentuk statistik.

#### 3. Uji Asumsi Klasik

Menurut Ghozali (2018) uji asumsi klasik digunakan untuk menguji apakah data yang telah dikumpulkan oleh peneliti memiliki kualitas yang baik. Jika data yang telah dikumpulkan sudah memenuhi seluruh kriteria asumsi klasik, maka data yang ada termasuk dalam kategori data yang baik. Uji asumsi klasik yang digunakan dalam penelitian ini terdiri dari uji normalitas data, uji multikolinearitas, uji heteroskedastisitas, dan uji autokorelasi.

#### 4. Analisis Regresi Linear Berganda

Menurut Ghozali (2018) metode regresi linear berganda yaitu metode statistik untuk menguji pengaruh antara beberapa variabel bebas terhadap satu variabel terikat bertujuan untuk menghubungkan satu variabel terikat (dependen) dan beberapa variabel bebas (independen).

#### 5. Uji Hipotesis

Pengujian hipotesis dilakukan untuk menyatakan hubungan anatara variabel dependen, yaitu penghindaran pajak yang diprosikan dengan CETR dengan variabel independen intensitas modal, *leverage*, dan ukuran perusahaan. Pengujian hipotesis akan dilakukan melalui uji F, uji t, dan R2.





## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Uji Validitas dan Reliabilitas

**Tabel 1**

**Tabel Hasil Uji Validitas Variabel Dependen (Y)**

Item Pertanyaan	R Hitung	R Tabel	Keterangan
Apakah anda melakukan pekerjaan anda sesuai dengan SOP perusahaan ?	0,545	0,281	Valid
Apakah anda selalu bekerja sesuai dengan mutu dan standar yang sudah di tetapkan oleh perusahaan?	0,598	0,281	Valid
Apakah anda dapat menguasai pekerjaan yang sudah di standardkan perusahaan	0,805	0,281	Valid
Apakah anda bersedia lembur jika di dibutuhkan oleh perusahaan?	0,675	0,281	Valid
Apakah anda datang tepat waktu dalam kehadiran di tempat kerja?	0,665	0,281	Valid
Apakah anda mau melakukan pekerjaan yang bukan job desk anda?	0,659	0,281	Valid
Apakah anda dapat melakukan pekerjaan anda tepat waktu	0,368	0,281	Valid
Apakah anda sering mendunda pekerjaan?	0,449	0,281	Valid
Apakah anda dapat memenuhi target penjualan yang di tetapkan?	0,689	0,281	Valid
Apakah anda melakukan inovasi inovasi penjualan agar dapat mencapai target?	0,629	0,281	Valid

Sumber : Hasil pengolahan data kuesioner dengan SPSS 25.0

Berdasarkan hasil uji validitas pada Tabel 1 yang dilakukan pada SPSS 25.0 diatas r hitung masing-masing pernyataan lebih besar tudibandingkan dengan r tabel yaitu sebesar (0,281). Dengan demikian dapat ditarik kesimpulan, bahwa hasil uji validitas terhadap setiap pernyataan dari variabel Dependen yaitu produktivitas dinyatakan valid.

**Tabel 2**

**Uji Reliabilitas**

Variabel	Nilai Cronbach's alpha	Keterangan
Dependen	0,769	Reliabel
Independen	0,861	Reliabel

Sumber : Hasil pengolahan data kuesioner dengan SPSS 25.0

Berdasarkan hasil pengolahan data pada Tabel 2 diatas, instrument kuesioner yang digunakan dalam penelitian ini adalah reliable. Hal tersebut dapat dibuktikan melalui nilai cronbach's alpha yang lebih besar dari 0,281 untuk variabel X dan variabel Y. Variabel X merupakan variabel Independen ( Insentif ), dan variabel Y merupakan variabel Dependen ( Produktivitas )

© Hak cipta milik Kwik Kian Gie School of Business dan Informatika Kwik Kian Gie

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:  
a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik dan tinjauan suatu masalah.  
b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar IBIKKG.  
2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin IBIKKG.



**Uji Asumsi Klasik**

**Uji Normalitas**

**Tabel 3**  
**Hasil Uji Normalitas**

	<i>Unstandardized residual</i>
Asymp. Sig. (2-tailed)	0,67

Sumber : Hasil pengolahan data dengan SPSS 25.0

Berdasarkan hasil Uji Normalitas Residual menggunakan Uji Kolmogorov-Smirnov pada Tabel 3 di atas, diketahui nilai signifikansi (*p value*) sebesar 0.067 yang artinya *p value* > 0.05 (0.067 > 0.05) sehingga dapat ditarik kesimpulan bahwa residual data terdistribusi normal.

**Tabel 4**  
**Hasil Uji Analisis Regresi Linier**

Variabel	B
(Constant)	10.553
Insentif	980

Sumber : Hasil pengolahan data dengan SPSS 25.0

Berdasarkan tabel hasil uji regresi linear pada Tabel 4 di atas dapat di susun rumus sebagai berikut

$$Y = 10,553 + 0,980X_1$$

Adapun persamaan dari regresi tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Konstanta memiliki nilai sebesar 10,553, menyatakan bahwa jika Insentif dianggap sama dengan nol, maka variabel produktivitas kerja nilainya sebesar 10,553.
2. Koefisien Insentif ( $\beta_1$ ) mengalami kenaikan satu satuan variabel produktivitas karyawan akan meningkat sebesar 0,98 satuan dan demikian juga sebaliknya dengan asumsi variabel kompensasi memiliki nilai sebesar 0,98.

**Uji Hipotesis**

**Uji Analisis simultan (Uji f)**

**Tabel 5**  
**Hasil Uji Analisis Signifikan simultan (Uji f)**

<b>F</b>	<b>Sig.</b>
----------	-------------



Hak Cipta dilindungi Undang-Undang  
Hak milik IBI KKG (Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian Gie)

Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian Gie

31.530	0,000
--------	-------

Sumber : Hasil pengolahan data dengan SPSS 25.0

Berdasarkan tabel 5 dapat diketahui nilai sig sebesar 0.000 yang artinya nilai sig sebesar  $0.000 < 0.05$  ( $0.000 < 0.05$ ) sehingga  $H_a$  diterima dan  $H_0$  ditolak. Jadi dapat ditarik kesimpulan bahwa model penelitian insentif terhadap produktivitas berpengaruh signifikan.

### Uji Regresi (Uji t)

**Tabel 6**  
**Hasil Uji Koefisiensi Regresi Secara Parsial (Uji t)**

Variabel	B	Sig.
(Constant)	10.533	165
Insentif	980	000

Sumber : Hasil pengolahan data dengan SPSS 25.0

Nilai signifikansi untuk pengaruh Insentif ( $X_1$ ) terhadap Produktivitas karyawan ( $Y$ ) adalah  $0.000 < 0.05$  yang berarti  $H_a$  diterima dan  $H_0$  ditolak, maka secara parsial dapat disimpulkan bahwa hasil penelitian variabel Insentif berpengaruh secara positif dilihat pada nilai koefisien tidak ada tanda negative sehingga dapat disimpulkan pengaruh insentif dan signifikan terhadap Produktivitas adalah positif.

### Uji Koefisien Determinasi

**Tabel 7**  
**Hasil Uji Koefisien Determinasi**

<i>Adjusted R Square</i>
37.9

Sumber : Hasil pengolahan data dengan SPSS 25.0

Berdasarkan Tabel 7 di atas menunjukkan hasil uji koefisien determinasi yang diperoleh dari *Adjusted R Square* sebesar 0.379 atau 37.9%. Nilai tersebut menunjukkan bahwa sebesar 37.9% variabel Produktivitas bisa dijelaskan oleh variabel insentif. Sedangkan sisanya sebesar 62.1% dijelaskan oleh variable lain.

### Pembahasan

Pengaruh pemberian Insentif terhadap Produktivitas Kerja. Hasil uji penelitian atas variable insentif terhadap produktivitas di Tarik kesimpulan sebagai berikut bahwa variabel Insentif memiliki  $\beta_1$  sebesar 0.980 dengan *P-Value* sebesar  $0.00 < 0.05$ , maka Insentif berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas kerja karyawan. Menurut Nawawi (2017:45) Insentif adalah Penghargaan atau ganjaran yang diberikan untuk memotivasi para pekerja agar produktivitas kerjanya tinggi, sifatnya tidak tetap atau sewaktu-waktu. Menurut Sedarmayati Dalam Dini Muammar Khadafi (2001:56) Produktivitas kerja adalah perbandingan antara hasilnya yang dicapai (output) dengan keseluruhan sumber daya yang digunakan (input). Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mengemukakan sumber dan menyebutkan sumber.  
2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin IBIKKG.





oleh Eka Andri Astuti (2017) yang berjudul pengaruh upah dan insentif terhadap produktivitas kerja karyawan dengan hasil penelitian yang membuktikan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara insentif terhadap produktivitas kerja karyawan, Sonya Melinda Nasution (2018) yang berjudul pengaruh upah, insentif dan jaminan sosial terhadap produktivitas kerja karyawan pada CV matahari dengan hasil penelitian yang menunjukkan bahwa Insentif berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Kurniati (2019) dengan judul penelitian pengaruh gaji dan insentif terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Sumber Jaya Motor yang menunjukkan hasil penelitian bahwa insentif dapat berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Sumber Jaya Motor.

### Kesimpulan dan Saran

Berdasarkan hasil analisis yang telah dilakukan dalam penelitian ini, maka kesimpulan yang dapat diambil adalah Insentif berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan Coffee Shop Janji Jiwa di Kelapa Gading

Untuk meningkatkan Produktivitas secara keseluruhan, sekiranya perusahaan perlu menambah fasilitas dengan menambahkan sumber daya atau fasilitas yang ada di kantor untuk semakin mendukung kelancaran terselesainya pekerjaan. Jika karyawan semakin mudah melakukan pekerjaan dengan fasilitas yang lengkap maka diharapkan Produktivitas akan semakin naik.

### DAFTAR PUSTAKA

- Edy, Sutrisno. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana.
- Ghozali, Imam. (2015). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 19*. Semarang : Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Jakutkota.Bps.Go.id, Kota Jakarta Utara dalam Angka 2020 Penyediaan Data untuk Perencanaan Pembangunan, <https://jakutkota.bps.go.id/publication/2020/02/28/ff35ad57770f7e5933fca89/kota-jakarta-utara-dalam-angka-2020--penyediaan-data-untuk-perencanaan-pembangunan.html>. Diakses Tanggal 30 Juli 2021 pukul 23.15 WIB.
- Jernih.co, Tren Ngopi di Indonesia, <https://jernih.co/infografis/tren-ngopi-di-indonesia/>. Diakses Tanggal 19 Juli 2021 pukul 20.22 WIB.
- Kasmir. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Teori dan Praktik*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Katadata.co.id, Konsumsi Kopi Indonesia Diprediksi Mencapai 370 Ton, <https://databoks.katadata.co.id/datapublish/2018/07/31/2021-konsumsi-kopi-indonesia-diprediksi-mencapai-370-ribu-ton>, Diakses Tanggal 15 Juli 2021 pukul 19.30 WIB.
- Kuncoro, Mudrajad. (2018). *Metode Kuantitatif Teori dan Aplikasi Untuk Bisnis dan Ekonomi*. Yogyakarta: UPP STIM YKPN.
- Paramitadewi, Kadek Ferrania (2017). *Pengaruh Beban Kerja dan Kompensasi*



*Terhadap Kinerja Pegawai Sekretariat Pemerintah Daerah Kabupaten Tabanan.* Univertitas Udayana, Bali. E-Jurnal Manajemen Unud, 6(6); 24- 26

**C Hak cipta milik IBI KKG (Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian Gie)**

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

**Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian Gie**

- Sangadji Etta Mamang & Sopiah. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik*. Yogyakarta: C.V Andi Offset
- Sari, Ayunia Permata (2016). *Peran Mediasi Kepuasan Kerja pada Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Pekerja Kontrak*. Universitas Udayana, Bali. E-Jurnal Manajemen Unud, 5(1);24-25
- Sarwoto, (2011), *Dasar-dasar Organisasi dan Manajemen*. Jakarta: Ghalia Indonesia
- Sedarmayanti. (2018). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: CV.Mandar Maju.
- Sekaran, Uma dan Roger Bougie. (2017). *Metode Penelitian untuk Bisnis*. Jakarta: Salemba Empat
- Sondang P. Siagian. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Bumi Aksara.
- Sugiono. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta CV.
- Suyani, N. Lilis (2019). *Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Indo Tekhnoplus*. Universitas Pamulang. Jenius, 2(2); 13-15.
- Panggabean, S. Mutiara. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: *Ghalia Indonesia*
- Sugiyono, (2010). *Metode Penelitian Bisnis, Edisi Revisi*. Bandung: CV. Alfabeta
- Arikunto, Suharsimi. (2010) *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik*. Edisi Revisi 2010. Jakarta: Rineka Cipta.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara
- Handari Nawawi, *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk bisnis* (Yogyakarta: UGM Perss, 2011), 317.
- Simanjuntak, Payaman. (1985). *Pengantar Ekonomi Sumber Daya Manusia*. Jakarta: FE UI.
- Sinambela, Lijan Poltak. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*.

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik dan tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar IBIKKG.

2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin IBIKKG.



Jakarta: PT.Bumi Aksara,

© Sinamo, Jansen. (2011). 8 Etos Kerja Profesional.

Jakarta: Institut Dharma Mahardika.

Eko Widodo,Suparno. (2015).”*Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*”.Yogyakarta: Pustaka Pelajar

Sutrisno, Edi. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi pertama*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group

Nafrizal, A. R.,(2012). *Pengaruh Insentif, Motivasi Kerja, Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi terhadap Kepuasan Kerja serta Dampaknya pada Kinerja Personil POLRI pada Satuan Kerja Biro Operasi MAPOLDA Aceh*. Jurnal Manajemen Pasca Sarjana Universitas Syiah Kuala , Volume 2, Nomor 1, Halaman 52-67.

Sutrisno, Edy. 2017. *Manajemen Sumberdaya Manusia. Cetakan ke-9*.

Jakarta: Kencana

Creswell, John W. (2016). *Research Design : Pendekatan Metode Kualitatif,*

*Kuantitatif dan campuran*. Edisi keempat (cetakan kesatu).

Yogyakarta: Pustaka Pelajar

Sugiyono. 2010. *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan*

*Kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta

Sekaran, Uma dan Roger Bougie, (2017), *Metode Penelitian untuk Bisnis:*

*Pendekatan Pengembangan-Keahlian, Edisi 6, Buku 1, Cetakan Kedua,*

Salemba Empat, Jakarta Selatan 12610.

Handoko, T. Hani. 2008. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*.

Liberty: Yogyakarta

Hadari Nawawi. 2017. *Perencanaan SDM Untuk Organisasi Profit Yang 162*

*Kompetitif*. Yogyakarta: UGM Press.

Sonya Melinda Nasution, (2018) Skripsi “*Pengaruh Upah, Insentif, dan Jaminan Sosial terhadap produktivitas kerja karyawan pada Cv. Matahari perkebunan kelapa sawit sosa padang lawas*.”

Univ Islam Negeri Sumatera Utar

© Hak cipta milik IBI KKG (Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian Gie)

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik dan tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar IBIKKG.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin IBIKKG.



**© Hak cipta milik IBI KKG (Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian Gie)**

**Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian Gie**

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik dan tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar IBIKKG.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin IBIKKG.