



## BAB II

### KAJIAN PUSTAKA

Pada bab ini penulis akan menjelaskan mengenai landasan teori yang mendasari topik skripsi yang diteliti oleh penulis dan penulis mencoba untuk menguraikan satu per satu penjelasan lebih mendalam terkait variabel yang digunakan dalam penelitian yaitu Insentif dan Produktivitas Kerja. Pengetahuan manusia hampir semuanya didapatkan dari berbagai macam referensi teori buku maupun jurnal. Maka dari itu, kajian pustaka dibuat untuk menjelaskan berbagai macam referensi teori-teori yang akan mendukung pembahasan dan analisis penelitian. Kajian pustaka, menurut Pohan dalam Prastowo (2012:81), dalam Sutriyadi (2016), “mengumpulkan data dan informasi ilmiah, berupa teori- teori, metode, atau pendekatan yang pernah berkembang dan telah di dokumentasikan dalam bentuk buku, jurnal, naskah, catatan, rekaman sejarah, dokumen-dokumen, dan lain-lain yang terdapat di perpustakaan.” Hal ini dimaksudkan agar para peneliti mempunyai wawasan yang luas dan akan di gunakan sebagai dasar untuk mengembangkan atau mengidentifikasi variabel variabel yang akan di teliti. Penelitian menurut Fellin, Tripodi dan Meyer (1996) dalam Pieter Octaviandy & Mervin Angeline (2019), “suatu cara sistematis untuk maksud meningkatkan, memodifikasi dan mengembangkan pengetahuan yang dapat disampaikan (dikomunikasikan) dan diuji (diverifikasi) oleh peneliti lain.” Pada sub-bab yang terdiri dari kajian pustaka yang akan didukung oleh beberapa pengenalan referensi yang mendukung pembahasan dalam penelitian. Pada bab ini dijelaskan mengenai landasan teoritis, penelitian terdahulu, dan kerangka pemikiran dimana terdapat pula variabel X sebagai variabel independen dan variabel Y sebagai variabel dependen. Pada penelitian saat ini yaitu variabel X meliputi Insentif dan variabel Y yaitu Produktivitas Kerja Karyawan.

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.



## A. Landasan Teoritis

### 1. Pemberian Insentif (X)

#### a. Pengertian Insentif

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 bekerja dengan motivasi yang tinggi dan prestasi dalam mencapai tujuan-tujuan organisasi atau dengan kata lain, insentif kerja merupakan pemberian uang diluar gaji yang dilakukan oleh pihak pemimpin organisasi sebagai pengakuan terhadap prestasi kerja dan kontribusi karyawan kepada organisasi.

Hal senada oleh Mutiara S. Panggabean, yang menyatakan bahwa “insentif merupakan imbalan langsung yang dibayarkan kepada karyawan karena kinerjanya melebihi standar yang ditentukan. Dengan mengamsumsikan uang dapat digunakan untuk mendorong karyawan bekerja lebih giat lagi, maka mereka yang produktif lebih menyukai gajinya dibayarkan berdasarkan hasil kerja.

Menurut Moehariono 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.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

Institut Bisnis 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.



Berdasarkan uraian pendapat-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.

Insentif sebagai sarana motivasi yang mendorong para pegawai untuk bekerja dengan kemampuan optimal, yang dimaksudkan sebagai pendapatan ekstra diluar gaji atau upah yang telah ditentukan. Pemberian insentif dimaksudkan agar dapat memenuhi kebutuhan hidup para karyawan atau pekerja serta keluarga mereka.

Istilah sistem insentif pada umumnya digunakan untuk menggambarkan rencana pembayaran upah yang dikaitkan secara langsung maupun tidak langsung dengan berbagai standar kinerja karyawan. Insentif dapat dirumuskan sebagai balas jasa yang diberikan oleh perusahaan atau lembaga guna memadai para karyawan yang memiliki prestasi kerja lebih dari standar kerja yang telah ditetapkan. Insentif merupakan suatu faktor pendorong bagi karyawan untuk bekerja lebih baik agar produktivitas kerja karyawan dapat meningkat.

#### b. Tujuan Pemberian Insentif

Menurut Edy (2011:188-189) Pemberian insentif dimaksudkan untuk memenuhi kebutuhan materi karyawan. Terpenuhinya kebutuhan materi karyawan, sehingga diharapkan karyawan dapat mampu bekerja lebih giat, cepat dan sesuai atau memenuhi target yang telah ditentukan sehingga output yang dihasilkan dapat meningkat dan kinerja



karyawan serta produktivitas kerja juga dapat meningkat. Dengan adanya pemberian insentif dapat memberikan manfaat untuk karyawan, seperti:

- 1) Untuk memberikan penghargaan karyawan yang berprestasi
- 2) Untuk memberikan jaminan keadilan dalam bekerja, dan mengerahkan usaha mereka untuk mencapai tujuan organisasi.
- 3) Untuk mempertahankan karyawan
- 4) Mengetahui karyawan yang berbakat atau professional
- 5) Untuk mengendalikan biaya perusahaan

Sedangkan, menurut Panggabean (2010:93) tujuan dari insentif adalah mampu memberikan dorongan dan tanggungjawab kepada karyawan. Insentif menjadi jaminan guna memerintah karyawan untuk bekerja dan mencapai target yang telah ditentukan dan meningkatkan produktivitas kerja individu maupun kelompok. Jadi, pemberian insentif merupakan sarana memotivasi karyawan untuk lebih giat dan timbul semangat tinggi untuk berprestasi dan meningkatkan produktivitas kinerja individu dalam mencapai tujuan organisasi.

### c. Jenis-jenis Insentif

Menurut Nawawi Hadari (2011:317), penghargaan atau ganjaran sebagai insentif dibedakan dalam beberapa jenis sebagai berikut:

- 1) Kompensasi atau Insentif total

Keseluruhan penghargaan atau ganjaran uang diterima oleh seseorang tenaga kerja untuk seluruh pekerjaannya yang dilakukannya sebagai kontribusi pada pencapaian tujuan organisasinya



## 2) Kompensasi Khusus

Penghasilan tambahan yang diberikan kepada tenaga kerja dengan status tertentu dalam perusahaan.

Menurut Sondang P. (2010:268), Jenis insentif digolongkan menjadi dua kelompok, antara lain:

- 1) Rencana insentif individu
- 2) Rencana insentif kelompok

Penggolongan insentif tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Rencana insentif individu, yang termasuk dalam kelompok insentif individu adalah :
  - a. *Piece work* (upah per *output*) adalah teknik yang digunakan untuk mendorong produktivitas kerja karyawan berdasarkan hasil pekerjaan karyawan yang dinyatakan dalam jumlah unit produksi .
  - b. *Production bonuss* (bonus produksi) adalah insentif yang diberikan kepada karyawan yang mampu bekerja sedemikian rupa sehingga tingkat produksi yang baku terlampaui.
  - c. *Commisions* (komisi) adalah bonus yang diterima karena berhasil melaksanakan tugas dan sering diterapkan oleh tenaga-tenaga penjualan.
  - d. *Executifes incentives* (insentif eksekutif) adalah insentif yang diberikan kepada karyawan khususnya manajer atau karyawan yang memiliki kedudukan tinggi dalam suatu perusahaan, misalnya untuk membayar cicilan rumah, kendaraan bermotor atau biaya pendidikan anak.

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.



- e. *Maturity curve* (kurva “kematangan”) adalah diberikan kepada tenaga kerja, yang karena masa kerja dan golongan pangkat serta gaji tidak bisa mencapai pangkat dan penghasilan yang lebih tinggi lagi, misalnya dalam bentuk penelitian ilmiah atau dalam bentuk beban mengajar yang lebih besar dan sebagainya.

## 2. Rencana insentif kelompok

Insentif kelompok merupakan penghargaan yang diberikan atas keberhasilan kolektif dan merupakan kenyataan bahwa dalam banyak organisasi, prestasi kerja bukan karena keberhasilan individual melainkan karena keberhasilan suatu kelompok kerja yang mampu bekerja sebagai suatu tim.

Insentif tidak hanya berbentuk pemberian upah ataupun gaji atas pengangkatan sebagai tenaga kerja sebuah organisasi akan tetapi, berbentuk penghargaan dan ganjaran. Pada dasarnya insentif diberikan adalah untuk meningkatkan produktivitas kinerja individu maupun kelompok dalam organisasi.

- 1) Insentif individu, yaitu insentif karyawan yang diberikan sebagai suatu imbalan atas usaha dan kinerja individual
- 2) Insentif kelompok, program bagi hasil yang mana anggota kelompok memenuhi syarat tertentu dan saling bagi hasil yang diukur berdasarkan kinerja yang ditargetkan
- 3) Insentif organisasi, insentif yang diberikan kepada karyawan berdasarkan hasil kerja seluruh organisasi. Sistem ini mengasumsikan bahwa semua karyawan yang bekerja dapat

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

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

Institut Bisnis 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.

membuahkan hasil-hasil dalam organisasi yang lebih besar dan menjadikan kinerja keuangan menjadi lebih baik.

#### d. Sistem Pelaksanaan Pemberian Insentif

Menurut Rivai mengemukakan bahwa salah satu alasan pentingnya pembayaran insentif karena adanya ketidaksesuaian tingkat kompensasi yang dibayarkan kepada eksekutif dengan pekerja lain. Program insentif adalah salah satu cara untuk memungkinkan seluruh pekerja merasakan bersama kemakmuran perusahaan. Selain itu, ada kesadaran yang tumbuh bahwa program pembayaran tradisional seringkali tidak bagus dalam menghubungkan pembayaran dengan kinerja. Jika organisasi mau mencapai inisiatif strategis mereka, maka pembayaran perlu dihubungkan dengan kinerja sedemikian rupa sehingga pembayaran itu mengikuti tujuan karyawan dan tujuan organisasi.

Penentuan sistem pelaksanaan pemberian insentif dapat dibagi menjadi dua bagian yang diambil berdasarkan produktivitas individu yang bertujuan untuk memberikan penghasilan tambahan selain gaji pokok bagi individu yang mencapai standar presentasi tertentu. Moheriono menyatakan dalam pengukuran kinerja berbasis kompetensi. Bahwa program insentif yang dirancang dengan baik akan sangat berguna karena dapat menambah motivasi untuk meningkatkan kinerja dan mengenali faktor utama dalam motivasi. Menurut Moheriono ada beberapa peraturan dasar untuk menentukan sebuah sistem insentif yang baik, yaitu :

1. Sederhana, peraturan dari sistem insentif haruslah ringkas, jelas dan dapat dipahami oleh seluruh karyawan.



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.



2. Spesifik, biarkan karyawan tahu secara spesifik/khas dan tepat apa yang diharapkan dari mereka.
3. Dapat dicapai, kesempatan yang masuk akan dan harus dimiliki oleh setiap karyawan.
4. Dapat diukur, sebagai tujuan dari di buatnya sistem insentif tersebut, terukur baik bagi karyawan maupun perusahaan.

**e. Dimensi dan Indikator dalam Pemberian Insentif**

Penelitian pada dasarnya merupakan operasionalisasi dari metode ilmiah, yaitu metode yang digunakan untuk memperoleh pengetahuan ilmiah. Teori merupakan bagian dari ilmu yang memberikan penjelasan mengenai fenomena alam. Karena teori bagian dari ilmu maka memiliki jalinan erat dengan penelitian karena Penelitian merupakan proses yang sistematis untuk mengembangkan teori.

Secara harfiah Indikator adalah variabel yang dapat digunakan untuk mengevaluasi keadaan atau kemungkinan dilakukan pengukuran terhadap perubahan-perubahan yang terjadi dari waktu ke waktu. Suatu indikator tidak selalu menjelaskan keadaan secara keseluruhan tetapi kerap kali hanya memberi petunjuk atau indikasi tentang keadaan keseluruhan tersebut sebagai suatu pendugaan. Dimensi merupakan himpunan dari partikular-partikular yang disebut indikator. Setiap dimensi dalam satu konsep tidak harus mempunyai jumlah indikator yang sama. Dalam hal ini penulis mengutip pendapat para ahli dalam menjelaskan dan menentukan dimensi dan indikator insentif.

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.





Menurut Sarwoto (2011:156), secara garis besar keseluruhan insentif dapat dibagi menjadi 2 golongan :

### 1. Insentif Material

#### a. Insentif dalam bentuk uang

- i. Bonus, yaitu uang yang diberikan sebagai balas jasa atas hasil kerja yang telah dilaksanakan, biasanya diberikan secara selektif dan khusus kepada para pekerja yang berhak menerima dan diberikan secara sekali terima tanpa suatu ikatan di masa yang akan datang. Perusahaan yang menggunakan sistem insentif ini biasanya beberapa persen dari laba yang melebihi jumlah tertentu dimasukkan ke dalam sebuah dana bonus, kemudian dana tersebut dibagi-bagi antara pihak yang menerima bonus.
- ii. Komisi, merupakan jenis bonus yang dibayarkan kepada pihak yang menghasilkan penjualan yang baik, biasanya dibayarkan kepada bagian penjualan dan diterimakan kepada pekerja bagian penjualan.
- iii. *Profit Share*, merupakan salah satu jenis insentif tertua. Pembayarannya dapat diikuti bermacam-macam pola, tetapi biasanya mencakup pembayaran berupa sebagian dari laba bersih yang disetorkan ke dalam sebuah dana dan kemudian dimasukkan ke dalam daftar pendapatan setiap peserta.

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

iv. Kompensasi yang ditangguhkan, yaitu program balas jasa yang mencakup pembayaran di kemudian hari, antara lain berupa:

1. Pensiun, mempunyai nilai insentif karena memenuhi salah satu kebutuhan pokok manusia, yaitu menyediakan jaminan ekonomi bagi karyawan setelah tidak bekerja lagi.
2. Pembayaran kontraktual, adalah pelaksanaan perjanjian antara atasan dan karyawan, dimana setelah selesai masa kerja karyawan dibayarkan sejumlah uang tertentu selama periode tertentu.

b. Insentif dalam bentuk jaminan sosial

Insentif dalam bentuk ini biasanya diberikan secara kolektif, tanpa unsur kompetitif dan setiap karyawan dapat memperolehnya secara sama rata dan otomatis. Bentuk insentif sosial ini antara lain :

1. Pembuatan rumah dinas.
2. Pengobatan secara cuma-cuma.
3. Berlangganan surat kabar atau majalah secara gratis.
4. Kemungkinan untuk membayar secara angsuran oleh
5. pekerja atas barang-barang yang dibelinya dari koperasi anggota.
6. Cuti sakit yang tetap mendapatkan pembayaran gaji.
7. Pemberian piagam penghargaan.
8. Biaya pindah.

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.



9. Pemberian tugas belajar untuk mengembangkan pengetahuan.

10. Dan lain-lain.

2. Insentif non Material

Insentif non material ini dapat diberikan dalam berbagai bentuk, antara lain:

- a. Pemberian gelar secara resmi.
- b. Pemberian tanda jasa atau medali.
- c. Pemberian piagam penghargaan.
- d. Pemberian pujian baik secara lisan maupun tulisan secara resmi ataupun pribadi.
- e. Ucapan terimakasih secara formal dan non formal.
- f. Pemberian hak untuk menggunakan suatu atribut jabatan
- g. misalnya bendera pada mobil dan sebagainya.
- h. Pemberian perlengkapan khusus pada ruangan kerja.

**2) Produktivitas Kerja (Y)**

**a. Pengertian Produktivitas**

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 Ari dan Suseno, produktivitas merupakan sikap mental yang selalu berpandangan bahwa mutu kehidupan hari ini harus lebih baik dari hari kemarin. Dengan

**© 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.



demikian produktivitas tenaga kerja adalah efisiensi proses yang menghasilkan sumber daya manusia yang digunakan untuk kegiatan produksi.

Menurut Sedarmayati dalam Dini Muammar Khadafi mengemukakan definisi produktivitas adalah perbandingan antara hasilnya yang dicapai (output) dengan keseluruhan sumber daya yang digunakan (input). Menurut Simanjutak (1985 : 30), produktivitas mengandung pengertian filosofis dan kuantitatif. Secara filosofis produktivitas mengandung arti pandangan hidup dan sikap mental yang selalu berusaha untuk meningkatkan mutu kehidupan. Secara kuantitatif, produktivitas merupakan perbandingan antara hasil yang ingin dicapai (keluaran) dengan keseluruhan sumber daya (masukan) yang digunakan per satuan waktu. Menurut (Card, 2006), cara pengukuran produktivitas tenaga kerja dapat dilakukan dengan pendekatan :

$$\text{Produktivitas Kerja} = \frac{\text{Output yang dihasilkan}}{\text{Input yang digunakan}}$$

atau

$$\text{Produktivitas Kerja} = \frac{\text{Hasil Penjualan}}{\text{Jumlah Karyawan}}$$

Maka pengukuran produktivitas kerja dihitung dengan melihat kuantitas produk yang dihasilkan tiap karyawan per satuan waktu.

#### b. Faktor yang Mempengaruhi Produktivitas Kerja

Banyak faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja, baik yang berhubungan dengan tenaga kerja maupun yang berhubungan dengan lingkungan perusahaan dan kebijaksanaan pemerintah secara keseluruhan.

Menurut Balai Pengembangan Produktivitas Daerah, enam faktor utama yang menentukan produktivitas tenaga kerja, adalah :

### 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

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.



**© 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. Sikap kerja, seperti: kesediaan untuk bekerja secara bergiliran (*shift work*), dapat menerima tambahan tugas dan bekerja dalam suatu tim
2. Tingkat keterampilan, yang ditentukan oleh pendidikan, latihan dalam manajemen dan supervisi serta keterampilan dalam teknik industri
3. Hubungan antara tenaga kerja dan pimpinan organisasi yang tercermin dalam usaha berama antara pimpinan organisasi dan tenaga kerja untuk meningkatkan produktivitas melalui lingkaran pengawasan mutu (*quality control circles*) dan panitia mengenai kerja unggul.
4. Manajemen produktivitas, yaitu : manajemen yang efisien mengenai sumber dan sistem kerja untuk mencapai peningkatan produktivitas.
5. Efisiensi tenaga kerja, seperti : perencanaan tenaga kerja dan tambahan tugas
6. Kewiraswastaan, yang tercermin dalam pengambilan risiko, kreativitas dalam berusaha, dan berada pada jalur yang benar dalam berusaha.

Menurut Sedarmayanti (2018:72) Disamping hal tersebut, terdapat pula berbagai faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja, di antaranya adalah :

1. Sikap mental, berupa :
  - a. Motivasi kerja

Definisi motivasi menurut P. Siagian (2001:102) adalah daya dorong bagi seorang untuk memberikan kontribusi yang sebesar

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.



mungkin demi keberhasilan organisasi mencapai tujuannya. Tercapainya tujuan organisasi berarti tercapainya pula tujuan para anggota organisasi yang bersangkutan.

Indikator motivasi kerja menurut Sedarmayanti (2007:233-239) antara lain adalah : (1) gaji, (2) kebijakan dan administrasi; (3) hubungan kerja; (4) kondisi kerja; (5) pekerjaan itu sendiri; (6) peluang untuk maju; (7) pengakuan atau penghargaan; (8) keberhasilan; dan (9) tanggung jawab.

b. Disiplin kerja

Menurut Sinambela (2018:335) menyimpulkan bahwa disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan pegawai menaati semua peraturan organisasi dan norma-norma sosial yang berlaku.

c. Etika kerja

Menurut Sinamo (2011:35) Etika kerja adalah seperangkat perilaku kerja positif dan bermutu tinggi, yang berakar pada kesadaran yang jernih dan keyakinan yang kuat pada paradigma kerja yang saling berkaitan, juga kesadaran moral dalam bekerja yang menghasilkan kebiasaan kerja yang positif dan bermutu tinggi.

2. Pendidikan

Menurut Sedarmayanti pada umumnya orang yang mempunyai pendidikan lebih tinggi akan mempunyai wawasan yang lebih luas terutama penghayatan akan arti pentingnya produktivitas. Pendidikan disini dapat berarti pendidikan formal maupun non formal. Tingginya

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.



kesadaran akan pentingnya produktivitas dapat mendorong pegawai yang bersangkutan melakukan tindakan yang produktif.

### 3. Keterampilan

Menurut Sedarmayanti pada aspek tertentu apabila pegawai semakin terampil, maka akan lebih mampu bekerja serta menggunakan fasilitas kerja dengan baik. Pegawai akan menjadi lebih terampil apabila mempunyai kecakapan (*ability*) dan pengalaman (*experience*) yang cukup.

### 4. Manajemen

Menurut Sedarmayanti pengertian manajemen disini dapat berkaitan dengan sistem yang diterapkan oleh pimpinan untuk mengelola ataupun memimpin serta mengendalikan staf/bawahannya. Apabila manajemennya tepat maka akan menimbulkan semangat yang lebih tinggi sehingga dapat mendorong pegawai untuk melakukan tindakan yang produktif.

### 5. Hubungan Industrial Pancasila (H.I.P)

Dengan penerapan Hubungan Industrial Pancasila maka, akan:

- a. Menciptakan ketenangan kerja dan memberikan motivasi kerja secara produktif sehingga produktivitas dapat meningkat.
- b. Menciptakan hubungan kerja yang serasi dan dinamis sehingga menumbuhkan partisipasi aktif dalam usaha meningkatkan produktivitas.

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

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

**Institut Bisnis 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 mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin IBIKKG.



c. Menciptakan harkat dan martabat pegawai sehingga mendorong diwujudkannya jiwa yang berdedikasi dalam upaya peningkatan produktivitas.

#### 6. Tingkat penghasilan

Menurut Sedarmayanti apabila tingkat penghasilan memadai maka dapat menimbulkan konsentrasi kerja dan kemampuan yang dimiliki dapat dimanfaatkan untuk meningkatkan produktivitas.

#### 7. Gizi dan Kesehatan

Menurut Sedarmayanti apabila pegawai dapat dipenuhi kebutuhan gizinya dan berbadan sehat, maka akan lebih kuat bekerja, apalagi bila mempunyai semangat yang tinggi maka akan dapat meningkatkan produktivitas kerjanya.

#### 8. Jaminan sosial

Menurut Sedarmayanti Jaminan sosial yang diberikan oleh suatu organisasi kepada pegawainya dimaksudkan untuk meningkatkan pengabdian dan semangat kerja. Apabila jaminan sosial pegawai mencukupi maka akan dapat menimbulkan kesenangan bekerja, sehingga mendorong pemanfaatan kemampuan yang dimiliki untuk meningkatkan produktivitas kerja.

#### 9. Lingkungan dan iklim kerja

Menurut Sedarmayanti Lingkungan dan iklim kerja yang baik akan mendorong pegawai agar senang bekerja dan meningkatkan rasa tanggung

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

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

**Institut Bisnis 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 mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin IBIKKG.



jawab untuk melakukan pekerjaan dengan lebih baik menuju kearah peningkatan produktivitas.

#### 10. Sarana produksi

Menurut Sedarmayanti Mutu sarana produksi berpengaruh terhadap peningkatan produktivitas. Apabila sarana produksi yang digunakan tidak baik, kadang-kadang dapat menimbulkan pemborosan bahan yang dipakai.

#### 11. Teknologi

Menurut Sedarmayanti Apabila teknologi yang dipakai tepat dan lebih maju tingkatannya maka akan memungkinkan :

- a. Tepat waktu dalam penyelesaian proses produksi.
- b. Jumlah produksi yang dihasilkan lebih banyak dan bermutu.
- c. Memperkecil terjadinya pemborosan bahan sisa.

Teknologi menghasilkan tepat waktu, mutu lebih baik, produksi lebih banyak, pemborosan kecil sehingga produktivitas meningkat.

#### 12. Kesempatan berprestasi

Menurut Sedarmayanti Pegawai yang bekerja mengharapkan peningkatan karier atau pengembangan potensi pribadi yang nantinya akan bermanfaat baik bagi dirinya maupun bagi organisasi. Apabila terbuka kesempatan untuk berprestasi, maka akan menimbulkan dorongan psikologis untuk meningkatkan dedikasi serta pemanfaatan potensi yang dimiliki untuk meningkatkan produktivitas kerja. Tiap faktor yang dapat saling berpengaruh, dan dapat mempengaruhi peningkatan produktivitas baik secara langsung maupun secara tidak langsung



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.



Menurut Sedarmayanti Pendidikan membentuk dan menambah pengetahuan seseorang untuk mengerjakan sesuatu dengan lebih cepat dan lebih tepat. Latihan membentuk dan meningkatkan keterampilan kerja. Dengan demikian tingkat produktivitas kerja seorang pegawai akan semakin tinggi pula.

Tingkat produktivitas seorang pegawai juga sangat tergantung pada kesempatan yang terbuka padanya. Kesempatan dalam hal ini sekaligus berarti :

- a. Kesempatan untuk bekerja.
- b. Pekerjaan yang sesuai dengan pendidikan dan keterampilan yang dimiliki seseorang.
- c. Kesempatan mengembangkan diri.

Menurut Sedarmayanti Keterampilan dan produktivitas seorang pegawai berkembang melalui pekerjaan dan didalam pekerjaan. Keterampilan tertentu yang tidak diterapkan dalam jangka waktu tertentu dapat menurunkan atau menghilangkan keterampilan yang telah dimiliki.

Menurut Sedarmayanti Sikap mental dan keterampilan sangat besar perannya dalam meningkatkan produktivitas, oleh sebab itu perlu dilakukan berbagai upaya untuk memantapkan sikap mental serta meningkatkan keterampilan pegawai, guna mewujudkan produktivitas kerja.

Menurut Sedarmayanti Organisasi merupakan suatu tempat di mana pegawai akan memperoleh pengalaman kerja dan kesempatan meningkatkan keterampilan. Tanggung jawab peningkatan keterampilan

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.



melalui pengalaman dan kesempatan akan tergantung dari pimpinan organisasi.

Menurut Sedarmayanti Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa faktor manajemen sangat berperan dalam meningkatkan produktivitas kerja, baik secara langsung melalui perbaikan organisasi dan tata prosedur untuk memperkecil pemborosan, maupun secara tidak langsung melalui penciptaan jaminan kesempatan bagi pegawai untuk berkembang, penyediaan fasilitas latihan, dan perbaikan penghasilan serta pemberian jaminan sosial.

### c. Upaya dalam Peningkatan Produktivitas Kerja

Upaya dalam meningkatkan produktivitas kerja suatu perusahaan tidak hanya bekerja lebih keras, tetapi bekerja untuk lebih cerdas (Widodo 2015:217) Keberhasilan suatu perusahaan dalam meningkatkan produktivitas sangat mendukung kemampuan bersaingnya perusahaan. Berbagai faktor dapat mempengaruhi produktivitas misalnya dari SDM itu sendiri maupun dari luar seperti lingkungan kerja, sarana produksi, dan kesehatan (Sutrisno 2009:102). Polyzos (2005) menyebutkan bahwa produktivitas karyawan dalam perusahaan juga tergantung pada keefektifan kerjasama antara individu dan kelompok. SDM merupakan yang paling strategis dalam organisasi dalam hal mencapai produktivitas yang tinggi Upaya peningkatan produktivitas kerja antara lain :

#### 1. Perbaikan terus-menerus

Dalam upaya meningkatkan produktivitas kerja, implikasinya ialah seluruh komponen organisasi harus melakukan perbaikan secara



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

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

terus-menerus. Secara internal, perubahan yang terjadi adalah perubahan strategi organisasi, perubahan pemanfaatan teknologi, perubahan kebijaksanaan, dan perubahan praktik-praktik sumber daya manusia. Adapun perubahan eksternal adalah perubahan yang terjadi dengan cepat karena dampak tindakan suatu organisasi yang dominan berperan di masyarakat.

2. Peningkatan mutu hasil pekerjaan

Mutu tidak hanya berkaitan dengan produk yang dihasilkan dan dipasarkan, akan tetapi mutu menyangkut segala jenis kegiatan organisasi yang terlibat. Peningkatan mutu tidak hanya secara internal, akan tetapi secara eksternal mutu tercermin dalam interaksi organisasi dengan lingkungan.

3. Pemberdayaan SDM

Sumber daya manusia merupakan unsur yang paling strategis dalam organisasi. Sumber daya manusia berperan penting di dalam instansi. Sebuah perusahaan membutuhkan sumber daya manusia untuk mengoperasikan organisasi. Sumber daya manusia mengandung berbagai kiat seperti mengakui harkat dan martabat manusia, penerapan gaya manajemen yang partisipatif melalui proses demokratisasi dalam kehidupan berorganisasi.

**d. Dimensi-dimensi dalam Produktivitas Kerja**

Produktivitas kerja dimaknai sebagai sebuah kondisi untuk mengukur tingkat kemampuan dalam menghasilkan produk, baik diukur secara individual, kelompok, maupun organisasi. Produktivitas kerja karyawan dapat

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.



diketahui melalui pengukuran. Adapun indikator dalam pengukuran produktivitas kerja menurut Simamora, yaitu :

### 1. Kuantitas Kerja

Kuantitas kerja merupakan suatu hasil yang harus dicapai oleh karyawan dalam jumlah tertentu dengan perbandingan standart yang ada atau ditetapkan oleh perusahaan. Kuantitas kerja menunjukkan banyaknya jenis pekerjaan yang dilakukan dalam satu waktu sehingga efisiensi dan efektivitas dapat terlaksana sesuai dengan tujuan perusahaan. Jadi, tingkat produktivitas kerja setiap karyawan dapat berbeda tergantung dari tingkat kegigihan karyawan dalam menjalankan tugas yang telah diberikan atasan.

### 2. Kualitas Kerja

Kualitas kerja adalah merupakan suatu standar hasil yang berkaitan dengan kerapian, ketelitian, dan keterkaitan hasil mutu dari suatu produk yang dihasilkan oleh karyawan. Dengan adanya kualitas kerja yang baik dapat menghindari tingkat kesalahan dalam penyelesaian suatu pekerjaan serta produktivitas kerja yang dihasilkan dapat bermanfaat bagi kemajuan perusahaan.

### 3. Ketepatan Waktu

Ketepatan waktu merupakan tingkat suatu aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain. Ketepatan waktu diukur dari persepsi karyawan terhadap suatu aktivitas yang diselesaikan diawal waktu sampai menjadi output. Sasaran



utama manajemen sumber daya manusia adalah menciptakan sistem untuk memberdayakan karyawan yang dapat menampilkan kinerja produktif.



## B. Penelitian Terdahulu

Salah satu acuan untuk melakukan penelitian ini adalah penelitian-penelitian terdahulu yang dapat memperkaya teori yang digunakan dalam mengkaji penelitian yang dilakukan. Penelitian ini mengangkat beberapa penelitian terdahulu yang berkaitan dengan topik penelitian sebagai referensi dalam memperkaya bahan kajian penelitian. Berikut Tabel 2.1 memperlihatkan referensi jurnal penelitian terdahulu yang berkaitan dengan topik yang akan diteliti dalam penelitian ini.

**Tabel 2.1**  
**Penelitian Terlebih Dahulu**

Nama Peneliti 1	Sonya Melinda Nasution
Judul Penelitian	Pengaruh upah, Insentif dan Jaminan Sosial terhadap produktivitas kerja karyawan pada CV Matahari perkebunan Kelapa Sawit Sosa Padang Lawas
Tahun Penelitian	2018
Sumber	<a href="http://repository.uinsu.ac.id/5445/1/skripsi%20sonya.pdf">http://repository.uinsu.ac.id/5445/1/skripsi%20sonya.pdf</a>
Jumlah Sampel	75
Statistik	Teknik Statistik seperti uji Validitas, uji Realibilitas, Uji Asumsi Klasik, Uji Heterokedastisitas, Uji Multikolinearitas, Uji Regresi Linear Berganda, Uji Hipotesis
Hasil Penelitian	Insentif berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja

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.



<p>© Hak cipta dimiliki IBI KKKG Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian Gie</p>	<p>karyawan CV. Matahari Perkebunan Kelapa Sawit Sosa Padang Lawas. Hal ini dapat dilihat dari hasil uji t pada variabel insentif.</p>
<p>Kontribusi</p>	<p>Jurnal ini sebagai referensi atas pengaruh positif pemberian Insentif terhadap Produktivitas kerja Karyawan</p>
<p>Nama Peneliti 2</p>	<p>Eka Andri Astuti</p>
<p>Judul Penelitian</p>	<p>Pengaruh Upah dan Insentif terhadap Produktivitas Kerja Karyawan</p>
<p>Tahun Penelitian</p>	<p>2017</p>
<p>Sumber</p>	<p><a href="https://ejournal.uniskakediri.ac.id">https://ejournal.uniskakediri.ac.id</a></p>
<p>Jumlah Sampel</p>	<p>Seluruh Jumlah Populasi</p>
<p>Statistik</p>	<p>Data analisis menggunakan uji validitas, uji reliabilitas, uji regresi linear berganda, uji parsial, uji signifikan simultan.</p>
<p>Hasil Penelitian</p>	<p>Terdapat pengaruh positif yang signifikan antara insentif terhadap produktivitas kerja karyawan pada CV Maju Mapan</p>
<p>Kontribusi</p>	<p>Jurnal ini sebagai referensi atas pengaruh pemberian Insentif terhadap Produktivitas kerja Karyawan</p>
<p>Nama Peneliti 3</p>	<p>Kurniati</p>
<p>Judul Penelitian</p>	<p>Pengaruh Gaji dan Insentif terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Sumber Jaya Motor II Medan</p>

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.



Tahun Penelitian	2019
Sumber	<a href="http://repository.uma.ac.id/">http://repository.uma.ac.id/</a>
Jumlah Sampel	Seluruh jumlah Populasi
Statistik	Teknik statistik seperti uji Validitas, reliabilitas, statistik, asumsi klasik, hipotesis.
Hasil Penelitian	Insentif dapat berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Sumber jaya motor medan
Kontribusi	Jurnal ini sebagai referensi atas pengaruh pemberian Insentif terhadap Produktivitas kerja Karyawan

Sumber: Data diolah dan dikembangkan untuk penelitian, 2021

### C. Kerangka Penelitian

Menurut Nafrizal (2012) Insentif merupakan rangsangan yang dieberikan kepada karyawan dengan tujuan untuk mendorong karyawan dalam bertindak dan berbuat sesuatu untuk tujuan perusahaan. Adapun tiga indikator dalam pengukuran produktivitas kerja menurut Simamora, yaitu : Kuantitas kerja, Kualitas kerja, dan Ketepatan waktu. Insentif sangat penting dalam memperbaiki masalah rendahnya tingkat Produktivitas kerja seorang karyawan. Serta produktivitas kerja terdapat enam pengukuran menurut Sutrisno (2017:104) yaitu kemampuan, meningkatkan hasil yang dicapai, semangat kerja, pengembangan diri, mutu dan efisiensi.

Berdasarkan teori-teori, penelitian terdahulu serta tinjauan dari jenis hubungan variabel. Permasalahan tersebut memberi indikasi bahwa Insentif berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Kerja. Berdasarkan uraian diatas, maka dapat dibuat kerangka

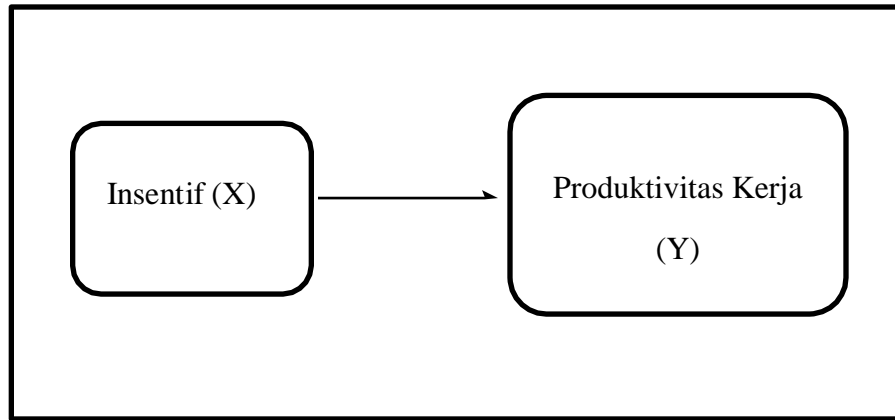




pemikiran, Untuk memudahkan alur pemikiran penelitian ini dapat dilihat dari

Gambar 2.1 berikut ini:

**Gambar 2.1**  
**Kerangka Pemikiran**



Sumber: Digunakan untuk penelitian ini

Dari Gambar 2.1 diatas diketahui variabel yang digunakan dalam penelitian adalah Insentif (X) dan Produktivitas (Y)

#### D. Hipotesis Penelitian

Berdasarkan batasan masalah, tinjauan pustaka dan kerangka pemikiran, maka penelitian merumuskan hipotesis sebagai berikut:

H<sub>1</sub> : Insentif berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan *Coffee Shop* Janji Jiwa di Kelapa Gading.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

Institut Bisnis 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.



**© 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.



**© 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.