PENGARUH PRODUKTIVITAS KERJA, SEMANGAT KERJA DAN PEMBERIAN INSENTIF TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. GLOBALINDO INTIMATES KLATEN

SKRIPSI

Untuk Memenuhi Sebagian Persyaratan Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi

Program Studi Manajemen

Peminatan :

Manajemen Sumberdaya Manusia

Diajukan Oleh :

RISCA DWI AMBARWATI

NIM 1521103666

FAKULTAS EKONOMI

UNIVERSITAS WIDYA DHARMA KLATEN

APRIL 2019

HALAMAN PERSETUJUAN

PENGARUH PRODUKTIVITAS KERJA, SEMANGAT KERJA DAN PEMBERIAN INSENTIF TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. GLOBALINDO INTIMATES KLATEN

Diajukan Oleh :

RISCA DWI AMBARWATI

NIM 1521103666

Telah disetujui pembimbing untuk dipertahankan di hadapan Dewan penguji Skripsi Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Widya Dharma Klaten

Pada tanggal .....

Pembimbing Utama	Pembimbing Pendamping
Abdul Haris, S.E, M.M. M.Pd	Hj. Anis Marjukah, SE., M.M.
NIK 690 098 194	NIK. 690 994 143

Mengetahui,

Ketua Prodi Manajemen

Abdul Haris, S.E, M.M. M.Pd

NIK 690 098 194

HALAMAN PENGESAHAN

PENGARUH PRODUKTIVITAS KERJA, SEMANGAT KERJA DAN PEMBERIAN INSENTIF TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. GLOBALINDO INTIMATES KLATEN

Diajukan Oleh :

RISCA DWI AMBARWATI

NIM 1521103666

Telah dipertahankan dan disetujui oleh Dewan penguji Skripsi Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Widya Dharma Klaten dan diterima untuk memenuhi Sebagian persyaratan memperoleh gelar Sarjana Ekonomi Progra Studi Manajemen

Pada tanggal .....

Ketua	**Sekretaris**
Dr. Sutrisno Badri, M.Sc	**H. Arif Julianto SN, SE., M.Si.**
NIK. 690 208 290	**NIK. 690 301 250**
Penguji Utama	**Penguji Pendamping**
Abdul Haris, S.E, M.M. M.Pd	**Hj. Anis Marjukah, SE., M.M.**
NIK 690 098 194	**NIK. 690 994 143**

Disahkan Oleh :

Dekan Fakultas Ekonomi

Dr. Sutrisno Badri, M.Sc

NIK. 690 208 290

PERNYATAAN

Yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : RISCA DWI AMBARWATI

NIM : 1521103666

Jurusan/ Program Studi : Manajemen

Fakultas : Ekonomi

Dengan ini menyatakan dengan sesungguhnya bahwa skripsi

Judul: Pengaruh Produktivitas Kerja, Semangat Kerja dan Pemberian Insentif terhadap Kinerja Karyawan PT. Globalindo Intimates Klaten

Adalah sebenar-benarnya karya saya sendiri dan bebas dari plagiat. Hal-hal yang bukan merupakan karya saya dalam skripsi ini telah diberi tanda sitasi dan ditunjukkan dalam Daftar Pustaka.

Apabila di kemudian hari terbukti pernyataan saya tidak benar, saya bersedia menerima sanksi akademik berupa pembatalan ijazah dan pencabutan gelar yang saya peroleh dari skripsi ini.

Klaten, 8 April 2019

Yang Membuat Pernyataan,

Risca Dwi Ambarwati

MOTTO

"Jika seseorang vepergian dengan tujuan untuk mencari ilmu, maka Allah SWT akan menjadikan perjalananya bagikan perjalanan menuju surga"

(Nabi Muhammad SAW)

Orang yang pintar bukanlah orang yang merasa pintar, akan tetapi ia adalah orang yang merasa bodoh, dengan begitu ia tak akan pernah berhenti untuk belajar

(Penulis)

HALAMAN PERSEMBAHAN

Dengan segenap rasa syukur, skripsi ini saya persembahkan kepada :

- Kedua Orang Tua ku, Bapak dan Ibu tercinta, yang dengan penuh kesabaran dan kasih sayangnya membesarkan, membimbing serta berkorban baik moril maupun materil demi kesuksesan hidupku.
- My Sister Agustin Wahyu Prabandari
- My Sweet Heart Ardhito Yuda Pratama
- My Best Friend Harmadika Ningrum dan teman-teman se angkatan
- Keluarga besarku

KATA PENGANTAR

Puji syukur penulis panjatkan atas kehadirat Tuhan Yang Maha Esa yang Telah Melimpahkankarunia serta berkat-Nya sehingga penulis dapat menyusun dan menyelesaikan skripsi dengan judul "Pengaruh Produktivitas Kerja, Semangat Kerja dan Pemberian Insentif Terhadap Kinerja Karyawan PT. Globalindo Intimates Klaten". Skripsi ini disusun untuk melengkapi syarat ujian akhir guna mendapat gelar sarjana strata satu ekonomi di Universitas Widya Dharma Klaten. Terselesaikannya skripsi ini tidak lepas dari motivasi, bantuan, pengarahan serta bimbingan dari berbagai pihak.

Untuk itu penulis mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada :

1. Tuhan Yang Maha Esa atas segala limpahan karunia, kenikmatan yang tiada tara, kemudahan, serta Inayah-NYA, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini.
2. Bapak Prof Dr. H. Triyono, M.Pd, Selaku Rektor Universitas Widya Dharma Klaten
3. Bapak Dr. Sutrisno Badri, M.Sc selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Widya Dharma Klaten, atas segala ijin, dukungan, serta motivasi dalam menyelesaikan skripsi ini.
4. Bapak Abdul Haris, SE, MM. M.Pd selaku pembimbing dan Ketua Prodi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Widya Dharma Klaten atas segala ijin dan dukungannya.
5. Ibu Hj. Anis Marjukah, SE. M.M, selaku pembimbing kedua yang dengan sabar memberikan arahan serta bimbingan bagi penulis dalam menyelesaikan skripsi ini.

1. 6 Rekan-rekan mahasiswa Universitas Widya Dharma Klaten yang telah membantu penulis dalam menyelesaikan skripsi ini.
6. Semua pihak yang telah membantu penulis dalam menyelesaikan skripsi ini yang tidak bisa disebutkan satu-persatu.

Semoga menjadi amal kebaikan Saudara dan Tuhan Yang Maha Esa membalas dengan kenikmatan yang berlipat ganda. Penulis menyadari masih terdapat banyak kekurangan, untuk itu penulis mengharapkan kritik dan saran yang bersifat membangun. Dan diharapakan skripsi ini dapat memberikan manfaat bagi pembaca maupun peneliti lain yang dapat menambah wawasan dan pengetahuan.

Klaten, April 2019

Penulis

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL i
HALAMAN PERSETUJUAN ii
HALAMAN PENGESAHAN iii
PERNYATAAN iv
HALAMAN PERSEMBAHAN v
MOTTO vi
KATA PENGANTAR vii
DAFTAR ISI ix
DAFTAR TABEL xii
DAFTAR GAMBAR xiii
DAFTAR LAMPIRAN xiv
ABSTRAK xv
BAB I PENDAHULUAN
A. Latar Belakang Masalah 1
B. Alasan Pemilihan Judul 3
C. Penegasan Judul 4
D. Batasan Masalah 5
E. Perumusan Masalah 5
F. Tujuan Penelitian 6
G. Manfaat Penelitian 6
H. Sistematika Penulisan 7
BAB II TINJAUAN PUSTAKA
A .Manajemen Sumber Daya Manusia 9
B. Produktivitas Kerja 12
C. Semangat Kerja 16
D. Pemberian Insentif 18
E. Kinerja Karyawan 24
F. Penelitiaan Terdahulu 29
G. Hipotesis 33
BAB III METODOLOGI PENELITIAN
A. Metode Penelitian 35

B. Sejarah Singkat Perusahaan 44
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN
A. Identifikasi Responden..... 58
B. Uji Instrumen Penelitian 61
C. Analisa Data 65
BAB V PENUTUP
A. Simpulan 72
B. Saran 73
DAFTAR PUSTAKA 74

DAFTAR TABEL

Tabel 4.1	: Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	60
Tabel 4.2	: Responden Berdasarkan Usia	60
Tabel 4.3	: Karakteristik Responden Berdasarkan Status Perkawinan	61
Tabel 4.4	: Hasil Uji Validitas Variabel Produktivitas Kerja	62
Tabel 4.5	: Hasil Uji Validitas Variabel Semangat Kerja	62
Tabel 4.6	: Hasil Uji Validitas Variabel Pemberian Insentif	63
Tabel 4.7	: Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja	64
Tabel 4.8	: Hasil Uji Reliabilitas	64
Tabel 4.9	: Analisis Regresi Linier Berganda	66
Tabel 4.10	: Hasil Uji t	68
Tabel 4.11	: Hasil Uji F	69
Tabel 4.12	: Hasil Perhitungan Koefisien Determinasi	70

DAFTAR GAMBAR

Gambar 3.1 : Daerah Penerimaan dan Penolakan HO..... 40
Gambar 3.2 : Daerah Penerimaan dan Penolakan HO pada F..... 42
Gambar 3.3 : Logo Perusahaan..... 45
Gambar 3.4 : Struktur Organisasi PT. Globalindo Intimates Klaten..... 47
Gambar 3.5 : Lokasi Perusahaan PT. Globalindo Intimates Klaten..... 48
Gambar 3.6 : Gedung PT. Globalindo Intimates Klaten 49
Gambar 37 : Contoh Hasil Produk Bra..... 50
Gambar 3.8 : Contoh Hasil Produk Panties..... 50
Gambar 3.9 : Contoh Hasil Produk Drees & Top..... 51
Gambar 3.10 : Contoh Hasil Produk Pant& Short 51
Gambar 3.11 : Diagram Alir Produksi PT. Globalindo Intimates Klaten 51
Gambar 3.12 : Proses Supply Chain PT. Globalindo Intimates Klaten..... 57

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 : Kuesioner
Lampiran 2 : Tabulasi Data Skor Angket Variabel Produktivitas Kerja
Lampiran 3 : Tabulasi Data Skor Angket Variabel Semangat Kerja
Lampiran 4 : Tabulasi Data Skor Angket Variabel Pemberian Insentif
Lampiran 5 : Tabulasi Data Skor Angket Variabel Kinerja
Lampiran 6 : Hasil SPSS Correlations
Lampiran 7 : Hasil SPSS Reliability
Lampiran 8 : Hasil SPSS Regression

ABSTRAK

RISCA DWI AMBARWATI NIM 1521103666, Fakultas Ekonomi Program Studi Manajemen UniversitasWidya Dharma Klaten, Skripsi."**PENGARUH PRODUKTIVITAS KERJA, SEMANGAT KERJA DAN PEMBERIAN INSENTIF TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. GLOBALINDO INTIMATES KLATEN".**

Latar belakang dari penelitian ini adalah, pertumbuhan ekonomi suatu bangsa memerlukan suatu pola pengolahan sumber ekonomi yang tersedia secara terarah dan terpadu serta dimanfaatkan secara penuh bagi kesejahteraan seluruh masyarakat. Tersedianya sumber alam, modal dan teknologi belum menjadi jaminan bahwa kemajuan akan diraih secara gemilang

Tujuan penelitian ini adalah untuk : 1) menguji pengaruh produktivitas kerja terhadap kinerja karyawan PT. Globalindo Intimates, 2) menguji pengaruh semangat kerja terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Globalindo Intimates dan, 3) menguji pengaruh pemberian insentif terhadap kinerja karyawan di PT. Globalindo Intimates

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode deskriptif kuantitatif. Untuk pengumpulan data dengan observasi, angket, penelitian kepustakaan (*library research*), dan dokumentasi. Objek dalam penelitian ini adalah seluruh kaeyawan PT. Globalindo Intimates Klaten, yang diambil sebanyak 30 responden. Variabel dalam penelitian ini ada tiga variabel bebas yaitu produktivitas kerja (X_1), semangat kerja (X_2), pemberian insentif (X_3 dan variabel terikat (Y) yaitu kinerja. Teknik analisis data dengan analisis Regresi Linier Berganda.

Dari perhitungan uji t dapat diketahui untuk X_1, t hitung = 2,067 yang lebih besar dari t tabel 2,021 sehingga kesimpulanya hipotesis diterima atau terbukti kebenarannya untuk variabel produktivitas kerja (X_1). Sehingga dapat dinyatakan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara produktivitas kerja terhadap kinerja, untuk X_2, t hitung = 3,005 yang lebih besar dari t tabel 2,021 sehinggaa hipotesis diterima atau terbukti kebenarannya untuk variabel semangat kerja (X_2). Sehingga dapat dinyatakan bahwa terdapat pengaruh yang positif antara semangat kerja terhadap kinerja Sedangkan untuk X_3, t hitung = 4,071 yang lebih besar dari t tabel 2,021 sehinggaa hipotesis diterima atau terbukti kebenarannya untuk variabel pemberian insentif (X_3). Sehingga dapat dinyatakan bahwa terdapat pengaruh yang positif antara pemberian insentif terhadap kinerja

Keywords : *produktivitas kerja,semangat kerja,pemberian insentif dan kinerja*

.

BAB I

PENDAHULUAN

A. LATAR BELAKANG

Pertumbuhan ekonomi suatu bangsa memerlukan suatu pola pengolahan sumber ekonomi yang tersedia secara terarah dan terpadu serta dimanfaatkan secara penuh bagi kesejahteraan seluruh masyarakat. Tersedianya sumber alam, modal dan teknologi belum menjadi jaminan bahwa kemajuan akan diraih secara gemilang. Salah satu tolak ukur keberhasilan suatu Negara adalah keberhasilan dalam industri khususnya pertekstilan. Perkembangan dan peningkatan jasa pelayanan perusahaan semakin menjadi perhatian masyarakat. Hal ini dapat dilihat dari ketatnya persaingan yang terjadi diantara sekian banyak perusahaan.

Industri garmen, saat ini dihadapkan pada persaingan yang sangat tajam, kompleks dan perubahan lingkungan bisnis yang cepat. Persaingan menjadi semakin ketat setelah perusahaan-perusahaan asing turut memperebutkan pasar yang sama. Perusahaan asing ini mempunyai kelebihan dalam hal nama besar yang mendunia, pilihan produk yang inovatif, serta jaringan global.

Untuk dapat bersaing dalam dunia usia pertektilstilan tersebut, diperlukan sumber daya yang unggul. Tenaga kerja atau pegawai merupakan sumber daya manusia yang paling berharga, bagian yang integral dari satu kumpulan faktor-faktor produksi dan memegang peranan paling penting dibanding faktor lainnya. Tanpa adanya tenaga kerja yang berkualitas, mustahil suatu bank berhasil.

Manajemen sumber daya manusia pada dasarnya adalah langkah- langkah perencanaan, penarikan, seleksi, pengembangan, pemeliharaan dan penggunaan sumber daya manusia untuk mencapai tujuan-tujuan individu maupun organisasional. Oleh karena itu keberhasilan pengelolaan organisasi sangat ditentukan oleh kegiatan pendayagunaan sumber daya manusia tersebut.

Dewasa ini peranan sumber daya manusia sangat penting artinya dalam menentukan kelangsungan hidup suatu bank, karena betapapun sempurnanya peralatan yang dimiliki suatu oleh suatu perusashaan tetapi tanpa manusia yang bermoral baik, dinamis dan bersatu, maka mustahil perusahaan dapat bertahan hidup lama.

Semangat kerja dari para pegawai merupakan salah satu hal yang memegang peranan untuk meningkatkan produktivitas maupun efektivitas kerja pegawai, di mana produktivitas kerja pegawai tersebut adalah merupakan salah satu prinsip ekonomi yang harus selalu dijunjung tinggi oleh perusahaan yang selalu ingin maju dan berkembang. Agar tujuan perusahaan ataupun suatu bank dapat tercapai, maka pihak perusahaan atau bank harus dapat meningkatkan motivasi dan semangat kerja pegawai, karena motivasi dan semangat kerja yang tinggi akan meningkatkan produktivitas kerja. Hal ini sesuai dengan pendapat Rober A. Sutermeiste yang dikutip oleh J. Ravianto (2001 : 19) sebagai berikut:

a. Produktivitas itu kira-kira 90% bergantung kepada prestasi kerja dan yang 10% bergantung pada perkembangan teknologi dan bahan mentah
b. Prestasi kerja karyawan itu sendiri 80 – 90% bergantung kepada motivasinya untuk bekerja dan yang 10 – 20% bergantung pada kemampuannya
c. Selanjutnya dikatakan, motivasi kerja itu sendiri 50% kondisi sosial, 40% kebutuhan-kebutuhan dan yang 10% kondisi fisik.

Wujud pemberian motivasi serta semangat kerja, bisa saja berupa insentif yang dapat dinilai dengan uang atau yang tidak bisa dinilai dengan uang. Misalnya upah yang layak, pekerjaan yang menarik, kesempatan baik pangkat dan kemajuan, penyerahan kepercayaan dan tanggung jawab, penghargaan atas pekerjaan yang telah diselesaikan, kondisi lingkungan kerja yang baik, tata tertib dan disiplin yang bijaksana, jaminan pekerjaan yang tetap, pemberian bantuan dalam persoalan pribadi dan keluarga dan sebagainya.

Dengan berdasarkan uraian di atas, maka penulis tertarik untuk mengadakan penelitian dengan judul sebagai berikut: "PENGARUH PRODKTIVITAS KERJA , SEMANGAT KERJA DAN PEMBERIAN INSENTIF TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI PT. GLOBALINDO INTIMATES KLATEN".

B. ALASAN PEMILIHAN JUDUL

Dalam penelitian ini penulis mempunyai beberapa alasan dalam mengambil judul di atas antara lain:

1. Alasan Objektif

   Produktivitas kerja para karyawan dapat tercapai apabila semangat kerja dan pemberian insenfif para pegawai tinggi dan sebaliknya produktivitas kerja rendah apabila pemberian insentrif dan semangat kerja para karyawan tidak ada.

2. Alasan Subjektif
   a. Menghemat waktu tenaga dan biaya karena lokasi penelitian strategis sehingga mudah dijangkau.
   b. Penelitian ini dilakukan untuk menyelesaikan studi.

C. PENEGASAN JUDUL

Berdasarkan judul yang penulis sampaikan dalam penulisan ini, maka perlu penulis tegaskan istilah-istilah yang ada dalam penelitian.

1. Produktivitas Kerja

   Produktivitas kerja ialah perbandingan antara hasil yang dicapai (output) dengan peran serta yang dilakukan karyawan per satuan waktu (input).

2. Semangat Kerja

   Semangat kerja disini mempunyai arti suatu usaha yang dilakukan pegawai untuk menjaga dan meningkatkan kemampuan dan ketrampilan kerjanya.

3. Pemberian Insentif

Pemberian insentif merupakan gaji/upah selama bekerja sebagai karyawan di Perusahaan setiap bulan yang diterima oleh yang bersangkutan, sehingga dengan jelas bahwa pemberian insentif merupakan hak bagi setiap karyawan yang telah melakukan kewajiubannya karena pekerjaan telah dilakukan.

4. Kinerja adalah hasil secara kualitas dan kuantitas yang telah dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang telah diberikan kepadanya. Mangkunegara (2011:67)

D. BATASAN MASALAH

Untuk membatasi agar tidak terjadi perluasan dan pengkaburan pembatasan masalah karena keterbatasan waktu, biaya, tenaga serta kemampuan penulis, maka penulis membatasi permasalahan hanya pada pengaruh produktivitas kerja, semangat kerja dan pemberian insentif terhadap kinerja Karyawan bagian jahit luar di PT. Globalindo Intimates Klaten

E. PERUMUSAN MASALAH

Berdasarakan latar belakang yang telah diuraikan, maka perumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Apakah terdapat pengaruh yang signifikan antara produktivitas kerja terhadap kinerja Karyawan di PT. Globalindo Intimates Klaten?
2. Apakah terdapat pengaruh yang signifikan antara semangat kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Globalindo Intimates Klaten?
3. Apakah terdapat pengaruh yang signifikan antara pemberian insentif terhadap kinerja karyawan di PT. Globalindo Intimates Klaten?
4. Apakah terdapat pengaruh yang signifikan antara produktivitas kerja, semangat kerja dan pemberian insentif terhadap kinerja karyawan di PT. Globalindo Intimates Klaten?

F. TUJUAN PENELITIAN

Tujuan penelitian ini diharapkan agar dalam melaksanakan penelitian penulis tidak kehilangan arah dan hasil yang dicapai benar-benar bermanfaat sesuai dengan yang diharapkan. Tujuan yang hendak dicapai dalam penelitian ini adalah:

1. Untuk menguji pengaruh produktivitas kerja terhadap kinerja Karyawan di PT. Globalindo Intimates Klaten?
2. Untuk menguji pengaruh semangat kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Globalindo Intimates Klaten?
3. Untuk menguji pengaruh pengaruh pemberian insentif terhadap kinerja karyawan di PT. Globalindo Intimates Klaten?

G. MANFAAT PENELITIAN

Hasil penelitain ini diharapkan memberikan manfaat sebagai berikut:

1. Pihak Penulis

   Sebagai pengaplikasian teori yang sudah diperoleh di bangku perkuliahan dan memperoleh wawasan tentang dunia kerja sesungguhnya.

2. Pihak Perusahaan

   Dapat digunakan sebagai bahan pertimbangan dalam menentukan kebijaksanaan di masa yang akan datang yang berkenaan dengan pemberian insntif , semangat kerja pegawai dalam rangka meningkatkan produktivitas kerjanya.

3. Pihak Lain

   Penelitian ini diharapkan bisa menjadi bahan pertimangan dan referensi bagi peneliti lain yang melakukan penelitian serupa.

H. SISTEMATIKA PENULISAN

BAB I : PENDAHULUAN

Dalam bab ini berisi tentang latar belakang masalah, perumusan masalah, tujuan penelitian, tinjauan pustaka, metode penelitian, sistematika skripsi.

BAB II : TINJAUAN PUSTAKA

Bab ini menguraikan tentang pengertian manajemen sumberdaya manusia, produktivitas kerja, semangat kerja, pemberian insentif, dan kinerja karyawan.

BAB III : GAMBARAN UMUM OBJEK PENELITIAN

Dalam bab ini diterangkan mengenai sejarah berdirinya PT Globalindo Intimates Klaten, lokasi dan struktur organisasi.

BAB IV : HASIL DAN PEMBAHASAN

Dalam bab ini akan dibahas metode analisis data serta pembahasannya.

BAB V : SIMPULAN DAN SARAN

Dalam bab ini berisi tentang kesimpulan dan saran yang bisa digunakan pihak perusahaan sebagai bahan pertimbangan untuk mengambil kebijakan di masa yang akan datang.

BAB V

SIMPULAN DAN SARAN

A. Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan dari pengaruh produktivitas kerja, semangat kerja dan pemberian insentif terhadap kinerja Karyawan PT. Globalindo Intimates Klaten maka dapat disimpulkan sebagai berikut.

1. Berdasarkan hasil analisis regresi linier berganda dihasilkan persamaan regresi linier berganda yaitu :

   $Y = 6{,}796 + 0{,}241X_1 + 0{,}11X_2 + 0{,}436X_3$. Menunjukkan bahwa produktivitas kerja, semangat kerja dan pemberian insentif berpengaruh positif terhadap Karyawan PT. Globalindo Intimates Klaten, dengan variabel pemberian insentif yang lebih dominan.
2. Dari hasil uji t diketahui bahwa terdapat pengaruh yang signifikan secara sendiri-sendiri antara produktivitas kerja, semangat kerja dan pemberian insentif terhadap kinerja Karyawan PT. Globalindo Intimates Klaten karena t hitung produktivitas kerja = 2,067, semangat kerja = 3,005 dan pemberian insentif = 4,071 yang semuanya di lebih besar dari t tabel 0,021.
3. Dari hasil pengujian uji F diketahui bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara produktivitas kerja, semangat kerja dan pemberian insentif terhadap kinerja Karyawan PT. Globalindo Intimates Klaten secara bersama-sama, karena nilai F hitung = 16,862 > F tabel 2,87.

4. Koefisien determinan ini digunakan untuk mengetahui seberapa besar persentase pengaruh veriabel bebas produktivitas kerja (X_1), semangat kerja (X_2) dan pemberian insentif (X_3), terhadap perubahan variabel terikat kinerja (Y), dan besarnya pengaruh variabel terikat dalam penelitian ini adalah 55%. Sedangkan sisanya yaitu 45% dipengaruhi oleh variabel lain yang belum diteliti.

B. Saran

1. Hendaknya perusahaan tetap memperhatikan faktor insentif , yaitu dengan mengevaluasi besarnya gaji bagi pegawai, menyesuaikan nilai dari gaji yang diberikan kepada pegawai dan menyesuaikannya dengan peraturan pemerintah agar semangat kerja yang dimiliki oleh pegawai menjadi lebih tinggi dan tentu saja akan mempengaruhi kinerja pegawai.
2. Perusahaan juga harus memperhatikan, pendidikan dan pelatihan untuk meningkatkan ketrampilan, mental fisik karyawan, dan hubungan antara atasan dan bawahan agar semangat kerja yang dimiliki oleh karyawan semakin tinggi dan tentu saja akan meningkatkan kinerja pegawai.
3. Agar semangat kerja yang dimiliki pegawai meningkat, hendaknya perusahaan harus memperhatikan sistem pemberian insentif dengan cara yang sebaik mungkin, tentu saja jika sistem pemberian insentif diperhatikan dengan baik dan seadil-adilnya, semangat kerja pegawai akan lebih tinggi.

DAFTAR PUSTAKA

Agusta Leonardo. (2013) "Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan CV. Hargon Surabaya *Skripsi* UNIBRA.

AlexS.Nitisemito.2010.*Manajemen Personalia,* Edisi revisi. Jakarta:Ghalia Indonesia.

Anoraga,Pandji.2000. *Psikologi Kerja*. Jakarta: Rhineka Cipta.

Aput Ivan Alindra. (2015) "Analisis Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Depok Sports Center *Skripsi* UNY.

Barthos,Basir.2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia*.Jakarta :PT.Gramedia Pustaka Utama.

Flippo,EdwinB.1993. *Personal Manajemen Sixth Edition*.New York,MCHill Book Company.

Hidjarachman dan Suad Husnan.2009. Manajemen Personalia. Edisi 4, Yogyaklarta:BPFE.

J.Ravianto.2001.*Produktivitas Kerja*.Jakarta:Ghalia Indonesia.

J.Supranto.1994. *Statistik Teori dan Aplikasi*.Jakarta:Erlangga.

Lilik Khoiriyah. (2009) "Pengaruh Gaji dan Lingkungan Kerja terhadai Kinerja Karyawan pada CV. Aji Bali Jaya Wijaya Surakarta *Skripsi* UNS.

Manullang.LauraceA.2009. *Management Personalia*.Jakarta:Ghalia Indonesia.

Pariata Westra.2009. *Hubungan Kerja Kemanusiaan*. Yogyakarta:BPFE UGM.

Reksohadiprojo,Sukanto dan Handoko,T.Hani.2002.*OrganisasiPerusahaan: Teori Struktur dan Perilaku*. Yogyakarta:BPFE.

Siagian, SondangP. 2011. *Kiat Meningkatkan Produktivitas Kerja*. Jakarta : RinekaCipta.

Simanjuntak, Payaman J. 2008. *Pengantar Ekonomi Sumber Daya Manusia*. Jakarta:FEUI.

Sugiyono. 2003.*StatistikuntukPenelitian*. Bandung: Alfabeta.

Suharsimi Arikunto.1998. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek.* Jakarta:RinekaCipta.

T. Hani Handoko. 2002. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta:BPFEUGM.

Veronika Riska Yulianti. (2017) "Pengaruh Pemberian Insentif Terhadap Kinerja Karyawan di Koperasi Artha Nugraha Tegalsari Trunuh Klaten *Skripsi* UNWIDHA.