

Pengaruh Insentif dan Kerjasama Tim Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan CV. Keanu Motor Palembang

Siti Syaskiah

Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Indo Global Mandiri, Jln Jend Sudirman Km.4 No. 62,
20 Ilir D, IV Kec. Ilir Timur 1, Kota Palembang, Sumatera Selatan
sitisaskia10@gmail.com

Fauziah Afriyani

Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Indo Global Mandiri, Jln Jend Sudirman Km.4 No. 62,
20 Ilir D, IV Kec. Ilir Timur 1, Kota Palembang, Sumatera Selatan
fauziah@uigm.ac.id

Endah Dewi Purnamasari

Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Indo Global Mandiri, Jln Jend Sudirman Km.4 No. 62,
20 Ilir D, IV Kec. Ilir Timur 1, Kota Palembang, Sumatera Selatan
endahdps@uigm.ac.id

Article's History:

Received 14 August 2024; Received in revised form 27 August 2024; Accepted 3 September 2024; Published 1 October 2024. All rights reserved to the Lembaga Otonom Lembaga Informasi dan Riset Indonesia (KITA INFO dan RISET).

Suggested Citation:

Syaskiyah, S., Afriyani, F., & Purnamasari, E. D. (2024). Pengaruh Insentif dan Kerjasama Tim Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan CV. Keanu Motor Palembang. JEMSI (Jurnal Ekonomi, Manajemen, dan Akuntansi). JEMSI (Jurnal Ekonomi, Manajemen, Dan Akuntansi), 10 (5). 3012-3022. <https://doi.org/10.35870/jemsi.v10i5.3151>

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui secara parsial dan simultan pengaruh insentif dan kerjasama tim terhadap produktivitas kerja karyawan CV. Keanu Motor Palembang. Populasi dalam penelitian ini berjumlah 40 orang. Dalam penelitian ini menggunakan metode total sampling. Teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner. Pengujian hipotesis dalam penelitian ini menggunakan uji regresi linear berganda, uji t, uji F dan koefisien determinasi. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa: (1) Insentif tidak berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan dengan nilai signifikansi $(0,080) > 0,05$ dan nilai t-hitung $< t\text{-tabel}$ $(1,800 < 2,026)$. (2) Kerjasama tim berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan dengan nilai signifikansi $(0,000) < 0,05$ dan nilai t-hitung $> t\text{-tabel}$ $(6,908 > 2,026)$. (3) Insentif dan Kerjasama tim secara simultan berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan dengan nilai signifikansi $(0,000) < 0,05$ dan nilai F-hitung $> F\text{-tabel}$ $(44,044 > 3,252)$. Koefisien determinasi (R square) sebesar 0,839 yang artinya variabel Insentif dan Kerjasama Tim mampu meningkatkan produktivitas kerja karyawan sebesar 70,4%. Sisanya 29,6% dipengaruhi oleh variabel independen lainnya yang tidak dimasukkan dalam model regresi ini.

Kata Kunci: Insentif, Kerjasama Tim dan Produktivitas Kerja

Abstract

This research aims to determine partially and simultaneously the influence of incentives and teamwork on the work productivity of CV. Keanu Motor Palembang. The population in this study was 40 people. In this research, the total sampling method was used. The data collection technique uses a questionnaire. Hypothesis testing in this research uses multiple linear regression tests, t test, F test and coefficients of determination. The results of this research show that (1) Incentives do not have a significant effect on employee work productivity with a significance value $(0,080) > 0,05$ and a t-count value $< t\text{-tabel}$ $(1,800 < 2,026)$. (2) Teamwork has a significant effect on employee work productivity with a significance value $(0,000) < 0,05$ and t-count value $(6,908 > 2,026)$. (3) Incentives and Teamwork simultaneously have a significant effect on employee work productivity with a significance value $(0,000) < 0,05$ and an F-count value $> F\text{-table}$ $(44,044 > 3,252)$. The coefficient of determination (R square) is 0,839, which means that the Incentive and Teamwork variables are able to increase employee work productivity by 70,4%. The remaining 29,6% is influenced by other independent variables not included in this regression model.

Keywords: Incentives, Teamwork and Employee Work Productivity

PENDAHULUAN

Sumber Daya Manusia (SDM) memegang peranan penting dalam suatu struktur organisasi. Manajemen sumber daya manusia bertanggung jawab penuh untuk mengawasi seluruh tenaga kerja suatu perusahaan. Hasibuan (2019) mendefinisikan manajemen sumber daya manusia sebagai bidang yang berfokus pada pengelolaan hubungan dan peran karyawan secara sukses dan efisien untuk meningkatkan kontribusi mereka dalam mencapai tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat.

Menurut Hasibuan (2016), sumber daya manusia merupakan ilmu dan seni dalam mengelola hubungan dan peran kerja untuk mencapai tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat dengan cara yang efektif serta efisien. Potensi ini berpengaruh terhadap usaha organisasi dalam mencapai tujuan mereka, tentu saja perusahaan mengharapkan kinerja yang tinggi dari karyawannya. Tingginya kapasitas kerja pegawai meningkatkan pendapatan tenaga kerja secara maksimal baik secara kuantitatif maupun kualitatif (Afriyani et al., 2023). Setiap perusahaan harus memikirkan bagaimana cara meningkatkan kualitas stafnya untuk memajukan perusahaannya. Salah satu caranya adalah dengan menambah tingkat produktivitas karyawan.

Produktivitas sangatlah penting dalam menghadapi persaingan yang semakin meningkat. Setiap perusahaan selalu berupaya untuk meningkatkan produktivitas atau efisiensi kerja. hal ini juga dapat dimaklumi, karena dengan meningkatnya produktifitas kerja para staf maka efisiensi perusahaan juga meningkat. Produktivitas tenaga kerja adalah indikator efisiensi produksi yang mengukur perbandingan keluaran terhadap masukan. Dalam konteks ini, masukan tenaga kerja dibatasi, sementara keluaran diukur dalam nilai atau satuan (Hasibuan, 2016). Keberhasilan perusahaan sangat dipengaruhi oleh produktifitas individu setiap karyawannya. Mengingat peranan personal sangat penting dalam operasional perusahaan, maka setiap perusahaan selalu berusaha untuk meningkatkan produktivitas karyawan demi mencapai tujuan perusahaan dengan mendorong pekerjaan yang dilakukan dan menjamin kerjasama yang baik antar karyawan.

Tabel 1
Target Penjualan dan Pencapaian Penjual Tahun 2023

Bulan	Sasaran	Terjual	Persentase (%)
Januari	10	5	50%
Februari	10	5	50%
Maret	10	4	40%
April	8	5	65%
Mei	9	6	70%
Juni	10	5	50%
Juli	9	3	35%
Agustus	9	3	35%
September	8	2	30%
Oktober	9	5	55%
November	10	5	50%
Desember	10	6	60%
Jumlah	112 Unit	54 Unit	59%

Sumber : Dealer Keanu Motor Palembang (2024)

Berdasarkan Tabel 1 memperlihatkan ternyata masih cukup banyak yang belum mencapai target penjualannya atau datanya bervariasi dari bulan ke bulan. Oleh karena itu, dapat disimpulkan total penjualan tersebut tidak mencapai target penjualan sepeda motor bulanan yang ditetapkan oleh CV Keanu Motor Palembang.

Insentif adalah salah satu faktor yang dapat meningkatkan produktivitas kerja. Dalam pandangan Moeheriono (2012), insentif merupakan bentuk penghargaan yang diberikan perusahaan kepada karyawan sebagai pengakuan atas prestasi mereka. Sementara menurut Batjo & Shaleh (2018), Insentif merupakan bonus yang diberikan kepada pegawai tertentu yang mempunyai kinerja lebih baik dibandingkan pegawai lainnya.

Pemberian insentif diharapkan mampu meningkatkan produktivitas dan ada rasa tanggung jawab terhadap pekerjaan yang diembannya (Ekhsan & Mariyono, 2020).

Kerja tim dapat berperan penting dalam meningkatkan produktivitas karyawan. Menurut Lawasi (2017), kerja sama tim adalah metode yang paling efektif untuk mengintegrasikan seluruh karyawan agar dapat menyelesaikan tugasnya dan mencapai tujuan perusahaan dengan hasil yang lebih optimal. Kerja tim adalah upaya dari dua karyawan atau lebih untuk mencapai tujuan tertentu dengan cara bekerja sama dan dikelola bersama-sama. Ketika beberapa individu bekerja sama secara efisien untuk mencapai tujuan yang sama, mereka menunjukkan kerjasama yang kuat.

Penelitian akan dilakukan pada salah satu dealer yang ada di Palembang yaitu CV. Keanu Motor Palembang. CV. Keanu Motor ialah perusahaan yang bergerak di bidang perdagangan otomotif.

KAJIAN PUSTAKA

PRODUKTIVITAS KERJA

Menurut Sinungan (2014), produktivitas tenaga kerja merupakan ukuran untuk menilai kualitas dan jumlah pekerjaan yang telah dilaksanakan, yang memperhitungkan biaya sumber daya yang digunakan dalam pelaksanaan pekerjaan tersebut. Produktivitas tenaga kerja merupakan ukuran efisiensi produksi yang mewakili perbandingan keluaran terhadap masukan, dimana masukan umumnya terbatas (Hasibuan, 2016). Menurut Yusuf & Faruq (2021), untuk menilai produktivitas kerja, dibutuhkan indikator sebagai berikut:

1. Kemampuan
2. Mengoptimalkan hasil
3. Semangat Kerja
4. Mutu
5. Efisiensi
6. Pengembangan diri

INSENTIF

Menurut Barjo & Shaleh (2018) menyatakan bahwa insentif merupakan bonus yang diberikan kepada pegawai tertentu yang kinerjanya lebih baik dibandingkan pegawai lainnya. Sementara menurut Ayu & Sinaulan (2018), insentif adalah tambahan imbalan yang diberikan kepada karyawan sebagai bentuk penghargaan atas pencapaian yang luar biasa. Pendapat Hasibuan (2016), beberapa metode perhitungan atau dasar pertimbangan dalam merancang insentif meliputi hal-hal berikut:

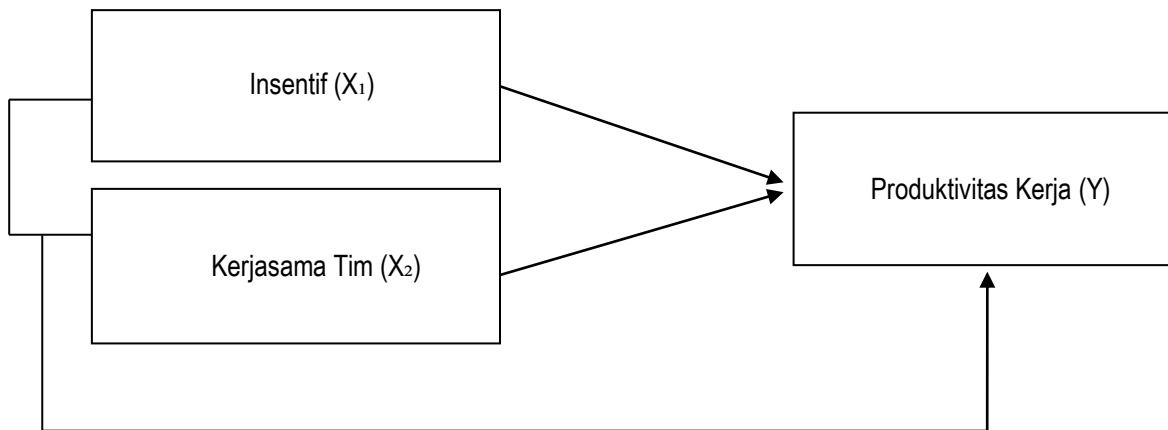
1. Kinerja
2. Lama Kerja
3. Senioritas
4. Kebutuhan
5. Kelayakan dan Keadilan
6. Evaluasi Jabatan

KERJASAMA TIM

Pandangan Anggraeni & Saragih (2019), kerja tim merupakan sekelompok orang yang dapat menggunakan seluruh keterampilannya secara bersama-sama untuk menyelesaikan suatu tugas guna mencapai hasil yang lebih baik. Definisi kerjasama tim bagi Masyithah et., al. (2018), kerja tim yaitu sekelompok individu yang bekerja sama untuk mencapai suatu tujuan pada waktu yang bersamaan. Sementara menurut Arifin (2020), mendefinisikan tugas sebuah tim adalah mengajak karyawannya berkomunikasi, yang hasilnya akan mempengaruhi kinerja tim. Indikator kerjasama tim menurut Davis & Werther (2014), diantaranya:

1. Tujuan yang sama
2. Antusiasme
3. Peran dan tanggung jawab yang jelas
4. Komunikasi yang efektif
5. Resolusi konflik
6. *Sharing power*
7. Keahlian yang dimiliki oleh anggota lain

KERANGKA PEMIKIRAN



Gambar 1.
Kerangka Pemikiran

HIPOTESIS

- H₁: Insentif berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan CV. Keanu Motor Palembang
- H₂: Kerjasama Tim berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan CV. Keanu Motor Palembang
- H₃: Kerjasama Tim dan Insentif berpengaruh secara simultan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan CV. Keanu Motor Palembang

METODOLOGI

Waktu dan Tempat Penelitian

Penelitian ini dijadwalkan akan dilaksanakan dari bulan Maret hingga Juli 2024. Penelitian berlokasi pada CV. Keanu Motor Palembang beralamat Jl. Jendral Sudirman No. 734/299, 18 Ilir, Kecamatan Ilir Timur I, Kota Palembang, Sumatera Selatan 30114.

Jenis dan Sumber Data

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode asosiatif, yaitu mengkaji hubungan antara dua variabel atau lebih. Penelitian ini menggunakan hubungan sebab-akibat sebagai fokus utama dalam analisisnya. Penelitian ini menggunakan data primer dan data sekunder sebagai sumber informasinya. Data primer dikumpulkan melalui observasi dan kuesioner. Sedangkan data sekunder bersumber dari penelitian yang sudah ada, publikasi ilmiah, dan buku.

Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang penulis gunakan dalam penelitian ini adalah :

- Wawancara
- Kuesioner
- Observasi

Populasi dan Sampel

Populasi yang diteliti mencakup seluruh 40 karyawan CV. Keanu Motor Palembang. Pendekatan pengambilan sampel menggunakan teknik yang dikenal sebagai total sampling. Total sampling adalah teknik untuk memilih sampel di mana setiap anggota populasi dimasukkan sebagai sampel untuk penelitian atau

analisis. Penelitian ini mencakup total empat puluh partisipan, yang meliputi seluruh 40 karyawan CV Palembang Keanu Motor.

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Uji Validitas

Uji validitas bertujuan untuk menentukan sejauh mana pernyataan atau instrumen yang digunakan dalam penelitian mencerminkan apa yang seharusnya diukur atau diteliti. Pengujian validitas menggunakan kriteria jika r -hitung melebihi r -tabel pada tingkat signifikansi 5% untuk uji dua arah, maka item pernyataan tersebut dianggap valid. Nilai r -tabel dapat ditemukan menggunakan rumus berikut: $df\ n-2 = 40-2 = 38 = 0,312$.

Tabel 2.
Uji Validitas

Variabel	Indikator	r -hitung	r -tabel	Keterangan
Insentif	X ₁ 01	0,659	0,312	Valid
	X ₁ 02	0,739	0,312	Valid
	X ₁ 03	0,651	0,312	Valid
	X ₁ 04	0,745	0,312	Valid
	X ₁ 05	0,684	0,312	Valid
	X ₁ 06	0,608	0,312	Valid
	X ₁ 07	0,458	0,312	Valid
	X ₁ 08	0,976	0,312	Valid
Kerjasama Tim	X ₂ 01	0,682	0,312	Valid
	X ₂ 02	0,757	0,312	Valid
	X ₂ 03	0,728	0,312	Valid
	X ₂ 04	0,628	0,312	Valid
	X ₂ 05	0,470	0,312	Valid
	X ₂ 06	0,580	0,312	Valid
	X ₂ 07	0,716	0,312	Valid
	X ₂ 08	0,568	0,312	Valid
	X ₂ 09	0,721	0,312	Valid
	X ₂ 10	0,720	0,312	Valid
	X ₂ 11	0,346	0,312	Valid
	X ₂ 12	0,982	0,312	Valid
Produktivitas Kerja	Y 01	0,614	0,312	Valid
	Y 02	0,686	0,312	Valid
	Y 03	0,694	0,312	Valid
	Y 04	0,720	0,312	Valid
	Y 05	0,596	0,312	Valid
	Y 06	0,759	0,312	Valid
	Y 07	0,850	0,312	Valid
	Y 08	0,775	0,312	Valid
	Y 09	0,753	0,312	Valid
	Y 10	0,837	0,312	Valid
	Y 11	0,665	0,312	Valid

Sumber: Diolah Peneliti (2024)

Berdasarkan Tabel 2 diatas 8 pernyataan terkait variabel insentif (X₁), 12 pernyataan terkait variabel kerjasama tim (X₂), dan 11 pernyataan terkait variabel produktivitas kerja (Y) dianggap valid. Dinyatakan valid karena nilai koefisien r -hitung dari masing-masing pernyataan melebihi nilai kritis atau r -tabel (0,312). Dengan demikian, semua pernyataan yang digunakan dalam penelitian ini dianggap valid dan tepat untuk mengukur variabel yang diteliti.

2. Uji Reliabilitas

Instrumen penelitian dianggap memadai dalam hal reliabilitas jika koefisien *Cronbach's alpha* lebih dari 0,60. Hasil uji reliabilitas dapat dilihat sebagai berikut:

Tabel 3.
Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Acuan	Keterangan
Insentif	0,718	0,60	Reliabel
Kerjasama Tim	0,808	0,60	Reliabel
Produktivitas Kerja	0,907	0,60	Reliabel

Sumber. Diolah Peneliti (2024)

Berdasarkan Tabel diatas menunjukkan bahwa reliabilitas semua variabel lebih besar dari 0,60. Hal ini menunjukkan bahwa alat ukur yang digunakan dalam penelitian ini dianggap konsisten dan dapat diandalkan.

3. Uji Asumsi Klasik

Hasil uji prasyarat analisis dapat ditemukan pada tabel berikut ini:

A. Uji Normalitas

Tabel 4.
Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		40
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.50657717
Most Extreme Differences	Absolute	.087
	Positive	.086
	Negative	-.087
Test Statistic		.087
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}
a. Test distribution is Normal.		

Sumber : Diolah Peneliti (2024)

Berdasarkan hasil output SPSS 26 *One Sample Kolmogorov Smirnov* pada tabel diatas, nilai signifikansi yang diperoleh sebesar 0,200, yang lebih besar dari nilai alpha yang umumnya digunakan (0,05). Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa model regresi memenuhi asumsi normalitas untuk variabel residualnya.

B. Uji Multikolinearitas

Tabel 5.
Uji Multikolinearitas

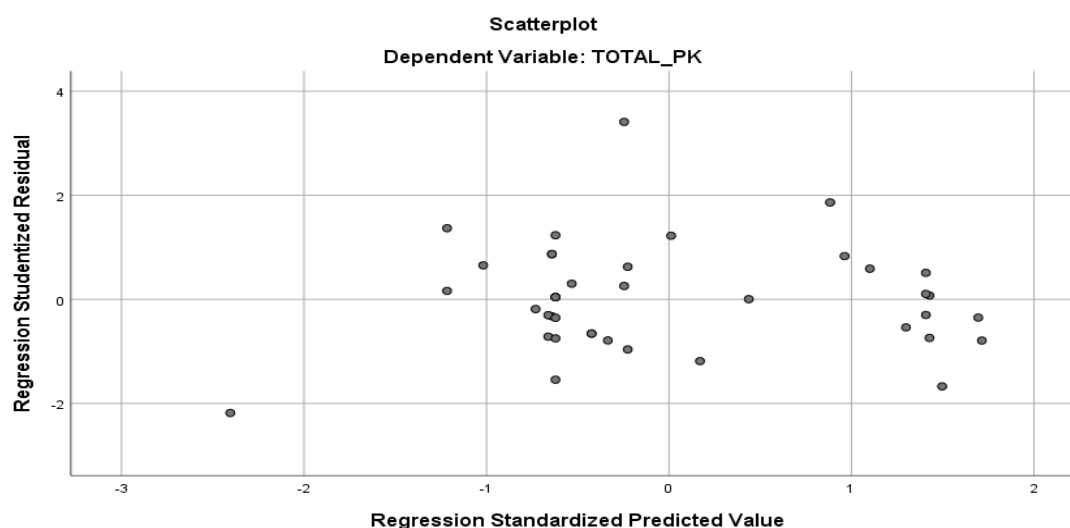
Variabel	Tolarence	VIF	Keterangan
Insentif	0,726	1,377	Non Multikolinearitas

Kerjasama Tim	0,726	1,377	Non Multikolinearitas
---------------	-------	-------	-----------------------

Sumber: Diolah SPSS versi 26 (2023)

Berdasarkan Tabel 5 diatas terlihat bahwa nilai VIF untuk semua variabel independen adalah < 10 dan *tolerance* > 0,10. Hal ini menunjukkan bahwa model regresi tidak menghadapi masalah multikolinearitas.

C. Uji Heterkedastisitas



Gambar 2.
Scatterplot uji heterokedastisitas
Sumber: Diolah Peneliti (2024)

Berdasarkan Gambar 2 grafik scatterplot diatas menunjukkan bahwa titik-titik atau lingkaran kecil tersebar secara acak di sekitar garis angka 0. Hal ini menunjukkan bahwa tidak ada pola tertentu dalam distribusi residu, yang menandakan model regresi ini cocok untuk memprediksi produktivitas kerja dengan menggunakan insentif dan kerjasama tim sebagai variabel independen.

4. Analisis Regresi Linear Berganda

Tabel 6.
Regresi Linear Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
	B	Std. Error	Beta
(Constant)	3,658	6,002	
Insentif	0,345	0,191	0,189
Kerjasama Tim	0,766	0,111	0,725

Sumber: Diolah Peneliti (2024)

Berdasarkan Tabel 6 diatas, persamaan regresi yang diperoleh dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

$$Y = 3,658 + 0,345 X_1 + 0,766 X_2 + e$$

Dari persamaan regresi tersebut, dapat ditarik kesimpulan bahwa:

- Nilai konstanta (a) sebesar 3,658 menunjukkan keadaan ketika variabel produktivitas kerja belum dipengaruhi oleh variabel independen. Jika tidak ada variabel independen, maka variabel produktivitas kerja tidak akan mengalami perubahan.
- Nilai koefisien regresi untuk insentif adalah sebesar 0,345 mengindikasikan bahwa kenaikan insentif tidak berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja.

- c) Nilai koefisien regresi untuk kerjasama tim adalah sebesar 0,766 menunjukkan bahwa kerjasama tim memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap produktivitas kerja. Artinya, 1 satuan peningkatan dalam kerjasama tim diperkirakan akan meningkatkan produktivitas kerja sebesar 0,766 dengan asumsi variabel lain tetap.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa nilai koefisien regresi untuk kerjasama tim sebesar 0,766, sedangkan untuk insentif sebesar 0,345. Ini menunjukkan bahwa kerjasama tim memiliki pengaruh utama terhadap produktivitas kerja dibandingkan insentif.

5. Uji Hipotesis

A. Uji Parsial (Uji t)

Tabel 7.
Uji t

Variabel Bebas	t-hitung	Signifikansi
Insentif	1,800	0,080
Kerjasama Tim	6,908	0,000

Sumber: Diolah Peneliti (2024)

Diketahui nilai t-tabel pada taraf signifikansi 5% (dua arah) untuk persamaan berikut:

T-tabel: $n-k-1 : \alpha/2$
 : 37 : 0,025
 : 2,026

Keterangan: n : jumlah sampel
 k : jumlah variabel bebas
 1 : konstanta

1) Uji hipotesis pertama (H_1)

Nilai t hitung variabel insentif (1,800) < t tabel (2,026) dan signifikansi variabel insentif (0,080) > 0,05. Hal ini berarti insentif memberikan pengaruh tidak signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Dari hasil tersebut, dapat diketahui bahwa secara parsial, insentif tidak memberikan pengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan, sehingga hipotesis H_1 ditolak.

2) Uji hipotesis kedua (H_2)

Nilai t-hitung variabel kerjasama tim (6,908) > t tabel (2,026) dan signifikansi variabel kerjasama tim (0,000) < 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa kerjasama tim memberikan pengaruh signifikan secara parsial terhadap produktivitas kerja karyawan, sehingga hipotesis H_2 diterima.

B. Uji Simultan (Uji F)

Tabel 8.
Uji F

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig
Regression	583.366	2	291.683	44.044	0,000 ^b
Residual	245.034	37	6.623		
Total	828.400	39			

Sumber: Diolah Peneliti (2024)

Berdasarkan Tabel 8, nilai F-hitung yang diperoleh sebesar 44,044 dengan signifikansi 0,000. F-tabel dapat ditemukan sebagai berikut:

F-tabel : $n - k - 1 ; k$
 : 40 - 2 - 1 ; 2
 : 37 ; 2
 : 3,252

Dengan demikian diperoleh nilai F-hitung sebesar 44,044 dengan tingkat signifikansi 0,000. Ini menunjukkan bahwa nilai F-hitung (44,044) lebih tinggi dibandingkan dengan nilai F-tabel (3,252) dan nilai signifikansi yang telah ditetapkan yaitu 0,05 ($0,000 < 0,05$). Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa variabel independen insentif dan kerjasama tim secara bersamaan mempengaruhi variabel dependen, yaitu produktivitas kerja karyawan.

6. Uji Koefisien Korelasi

Koefisien korelasi bertujuan untuk mengukur kekuatan hubungan linear antara dua variabel. Berikut adalah hasil uji koefisien korelasi yang diperoleh melalui SPSS :

Tabel 9.
Hasil Uji Koefisien Korelasi

Model	R	R Square	Adjusted r square	Std Error of the Estimate
1	0,839	0,704	0,688	2.573

Sumber: Diolah Peneliti (2024)

Dari Tabel 9, nilai R yang diperoleh adalah 0,839, mengindikasikan bahwa hubungan antara insentif dan kerjasama tim terhadap produktivitas kerja sangat kuat.

7. Uji Koefisien Determinasi

Pengujian ini dilakukan untuk menentukan sejauh mana variabel independen dapat menjelaskan variabel dependen. Koefisien determinasi memiliki rentang nilai dari 0 hingga 1. Nilai 0 berarti variabel independen tidak menjelaskan variasi pada variabel dependen sama sekali. Sementara itu, nilai 1 menunjukkan bahwa variabel independen sepenuhnya menjelaskan variasi dalam variabel dependen dengan sempurna. Semakin tinggi nilai r^2 , semakin baik variabel independen dalam menjelaskan variasi dalam variabel dependen.

Tabel 10.
Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted r square	Std Error of the Estimate
1	0,839	0,704	0,688	2.573

Dari Tabel 10, diperoleh nilai R^2 sebesar 0,704 atau 70,4%. Hal ini mengindikasikan bahwa 70,4% dari variasi dalam produktivitas kerja dapat diuraikan oleh insentif dan kerjasama tim. Sebanyak 29,6% sisanya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dianalisis, seperti kemampuan kerja, gaji dan komitmen.

PEMBAHASAN

1. Pengaruh Insentif Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan CV. Keanu Motor Palembang

Hasil penelitian ditemukan bahwa insentif tidak berpengaruh dan tidak signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan CV. Keanu Motor Palembang. Hasil penelitian mengindikasikan bahwa insentif bukanlah variabel utama yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan. Hal ini terlihat dari t-hitung (1,800) yang lebih kecil dari t-tabel (2,026) dan nilai sig. ($0,080 > 0,05$), yang berarti bahwa variabel insentif tidak signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan CV. Keanu Motor Palembang. Dengan demikian, hipotesis dalam penelitian ini menerima H_0 dan menolak H_a , yang berarti H_1 ditolak.

Berdasarkan analisis tersebut, terlihat bahwa variabel insentif tidak berpengaruh dan tidak signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan CV. Keanu Motor Palembang. Namun, memberikan insentif yang efektif dan positif kepada karyawan yang berprestasi tetaplah penting. Insentif positif adalah jenis penghargaan yang diberikan perusahaan kepada karyawan dalam bentuk hadiah berupa barang atau layanan, yang bertujuan sebagai kekuatan pendorong. Sebaliknya, karyawan yang kinerjanya buruk atau tidak memenuhi harapan perusahaan dapat menerima insentif negatif sebagai respons dari perusahaan. Insentif negatif adalah bentuk stimulus yang mengancam dengan hukuman bagi karyawan yang kinerjanya

dianggap buruk. CV. Keanu Motor Palembang memberikan insentif kepada karyawan berdasarkan kualitas pekerjaan yang dilakukan dan manfaat yang sesuai dengan tanggung jawab mereka. Karyawan selalu menerima insentif tepat waktu dan pemberian insentif disesuaikan dengan jabatan di perusahaan CV. Keanu Motor Palembang. Pemberian insentif adalah strategi yang digunakan untuk meningkatkan produktivitas perusahaan di tengah persaingan yang semakin sengit. Dengan adanya insentif, karyawan dapat termotivasi dan bersemangat untuk meningkatkan produktivitas mereka secara berkelanjutan.

Berdasarkan analisis deskriptif dari jawaban responden mengenai variabel insentif diketahui bahwa karyawan merasa insentif yang diterima memotivasi semangat kerja, namun secara keseluruhan insentif di CV. Keanu Motor Palembang masih belum sesuai dengan harapan karyawan, ini tampak dari insentif yang diberikan oleh perusahaan belum adanya peningkatan, tetapi disisi lain beban kerja ditambah oleh pihak perusahaan. Berdasarkan hasil uji t, tidak ditemukan pengaruh signifikan dari variabel insentif terhadap produktivitas kerja. Ini menunjukkan bahwa peningkatan produktivitas kerja tidak hanya bergantung pada insentif, tetapi juga dipengaruhi oleh faktor-faktor lain. Sebagai contoh: intelektual capital, kemampuan karyawan dalam berinovasi serta keyakinan diri (Afriyani et al 2021).

2. Pengaruh Kerjasama Tim Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan CV. Keanu Motor Palembang

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kerjasama tim secara signifikan mempengaruhi produktivitas kerja karyawan CV. Keanu Motor Palembang. Hasil penelitian mengidentifikasi bahwa kerjasama tim adalah faktor utama yang menentukan produktivitas kerja karyawan. Temuan penelitian menunjukkan bahwa setiap peningkatan sebesar 1% dalam variabel kerjasama tim berkontribusi terhadap peningkatan produktivitas karyawan sebesar 76,6%. Hal ini menyarankan bahwa faktor-faktor diluar kerjasama tim juga perlu dievaluasi jika perusahaan ingin meningkatkan produktivitas karyawan secara keseluruhan.

Hal ini menunjukkan bahwa kerjasama tim berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan di CV. Keanu Motor Palembang, ini dibuktikan dengan nilai t-hitung sebesar 6,908 > t-tabel sebesar 2,026, serta nilai signifikan (sig) sebesar 0,000 yang jauh lebih kecil daripada tingkat signifikansi 0,05. Dengan demikian, hipotesis dalam penelitian ini menolak H_0 dan menerima H_a , yang berarti H_2 diterima.

Berdasarkan hasil analisis tersebut, dapat disimpulkan bahwa variabel kerjasama tim memiliki pengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan di CV. Keanu Motor Palembang. Hal ini dikarenakan karyawan CV. Keanu Motor Palembang memiliki tujuan yang sama yang hendak dicapai bersama, dengan adanya tujuan yang sama antara karyawan menunjukkan bahwa semakin efektif kerjasama tim diterapkan, semakin tinggi produktivitas kerja karyawan yang dapat diraih. Kerjasama tim membawa sinergi positif melalui koordinasi antusiasme dan peran serta tanggung jawab yang jelas bagi karyawan, yang menggambarkan tingkat produktivitas kerja individu dalam perusahaan tersebut. Kerjasama tim juga dapat ditingkatkan dengan efektivitas komunikasi yang baik antara para karyawan. Berdasarkan analisis deskriptif dari jawaban responden mengenai variabel kerjasama tim diketahui bahwa dengan adanya rekan kerja, kerjasama terhadap pekerjaan dapat dengan mudah dibentuk dan mampu melakukan pekerjaan tanpa pengawasan ekstra.

3. Pengaruh Insentif dan Kerjasama Tim Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan CV. Keanu Motor Palembang

Hasil uji F menunjukkan nilai F hitung model regresi sebesar 44,044 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,000 yang berada di bawah nilai ambang batas 0,05. Hal ini menunjukkan diterimanya atau signifikannya hipotesis ketiga yang menyatakan bahwa insentif dan kerjasama tim secara bersama-sama berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kombinasi antara insentif dan kerjasama tim berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan CV. Keanu Motor Palembang. Uji koefisien determinasi menghasilkan hasil sebesar 0,704 atau 70,4% yang menunjukkan bahwa variabel bebas insentif dan kerjasama tim berpengaruh cukup besar terhadap variabel terikat produktivitas kerja karyawan CV. Keanu Motor Palembang.

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

1. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel Insentif berpengaruh secara parsial terhadap Produktivitas Karyawan, namun secara statistik tidak signifikan. Pada Keanu Motor Palembang diperoleh nilai t hitung (1,800) lebih kecil dari nilai t tabel (2,026) dan taraf signifikansi sebesar 0,080 lebih besar dari 0,05.
2. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel Kerja Sama Tim berpengaruh cukup signifikan terhadap Produktivitas Karyawan. Pada Keanu Motor Palembang nilai t hitung (6,908) lebih besar dari nilai t tabel (2,026) yang berarti signifikan secara statistik pada taraf signifikansi sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05.
3. Pengujian secara simultan menghasilkan hasil yang signifikan dengan nilai 0,000 lebih kecil dari 0,05. Selain itu, F -Hitung (44,044) lebih besar dari F -Tabel (3,252). Dapat disimpulkan bahwa variabel Insentif dan Kerjasama Tim memiliki pengaruh yang cukup besar terhadap Produktivitas Kerja Karyawan CV. Keanu Motor Palembang.
4. Hasil pengujian dengan menggunakan analisis regresi linier berganda menunjukkan bahwa nilai koefisien regresi untuk variabel "Insentif" adalah 0,348, sedangkan nilai koefisien untuk variabel "Kerjasama Tim" adalah 0,766. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa "Kerjasama Tim" memiliki pengaruh yang lebih kuat terhadap Produktivitas Kerja Karyawan CV. Keanu Motor Palembang.
5. Uji koefisien korelasi (R) menghasilkan nilai sebesar 0,839. Hal ini menunjukkan tingkat korelasi yang tinggi (83,9%) antara variabel Insentif dan Kerjasama Tim terhadap Produktivitas Kerja.
6. Uji koefisien determinasi (R^2) menghasilkan nilai sebesar 0,702. Hal ini menunjukkan bahwa dampak gabungan dari variabel Insentif dan Kerja Sama Tim menyumbang 70,4% dari variasi dalam Produktivitas Kerja Karyawan. Variabel lain dalam penelitian ini, seperti kemampuan kerja, remunerasi, dan dedikasi kerja, dapat menyumbang atau berdampak pada 29,6% sisanya.

B. Saran

1. Insentif
Disarankan agar CV. Keanu Motor Palembang memperbaiki sistem pemberian insentif mereka, termasuk insentif finansial, non-finansial dan sosial, untuk meningkatkan produktivitas karyawan.
2. Kerjasama Tim
Disarankan agar CV. Keanu Motor Palembang tetap memperhatikan karyawan dan memberikan pengawasan tambahan untuk menjaga agar kerjasama tim tetap berfungsi dengan baik, karena hal ini merupakan faktor penting dalam produktivitas karyawan.
3. Diharapkan peneliti berikutnya dapat melakukan studi yang lebih menyeluruh tentang insentif dan kerjasama tim dengan mempertimbangkan variabel-variabel lain yang mungkin mempengaruhi produktivitas karyawan.

REFERENSI

- Afriyani, F., Kadir, S.A., Muhyiddin, N. T., & Chodijah, R (2020). *The Influence Of Intellectual Capital and Innovation Capability On Productivity Of Civil Servants In Education Services Of Palembang City*. Eurasia: Economics & Bussiness, 8 (August), 3-10.
- Afriyani, F., Purnamasari, P., Pujowati, Y., Sepron, J., Liem, D., & Ali, H. (2023). Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan. Jurnal Pendidikan Tambusai, 7, 4899–4904.
- Batjo, N., & Shaleh, M. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia. Makassar: Penerbit Aksara Timur.
- Davis, & Werther. (2014). Manajemen Kinerja. Jakarta: PT. Rajagrafindo Persada.
- Ekhsan, M., & Mariyono, R. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Islami , Budaya Organisasi Islami dan Insentif terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT Yanmar Indonesia. Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah, 3(2), 265–275.
- Hasibuan, M. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Bumi Aksara.
- Lawasi, E. S. (2017). Pengaruh Komunikasi, Motivasi dan Kerjasama Tim Terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan. Jurnal Manajemen, 5(1).
- Moeheriono. (2012). "Pengukuran Kinerja Berbasis Komputer." Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Sinungan, M. (2014). Produktivitas : apa dan bagaimana. Jakarta: Bumi Aksara.
- Yusuf, M., & Al Faruq, M.S.S. (2021). Manajemen Konflik dan Stres. WadeGrou.