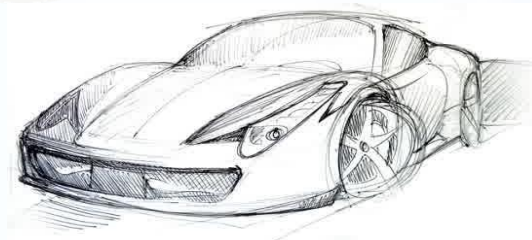
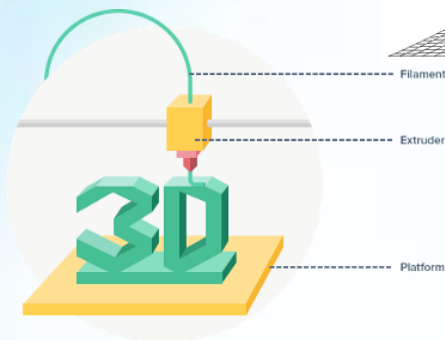
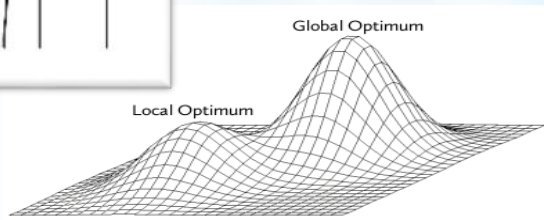
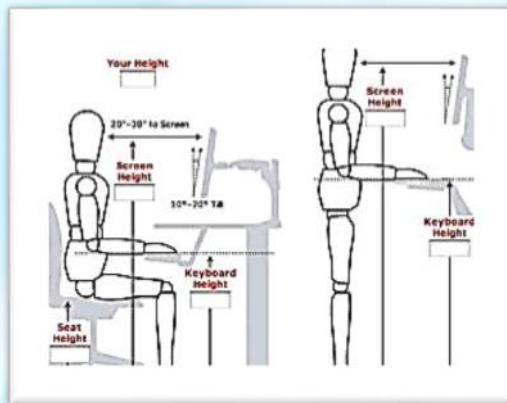


JURNAL REKAVASI

Jurnal Rekayasa & Inovasi Teknik Industri



Institut Sains & Teknologi AKPRIND Yogyakarta

Jurnal REKAVASI	Vol. 6	No. 1	Hlm. 1-50	Yogyakarta Mei 2018	ISSN: 2338-7750
--------------------	--------	-------	--------------	------------------------	--------------------

DAFTAR ISI

PERANCANGAN FASILITAS KERJA PEMBUATAN EMPING MELINJO UNTUK MENGURANGI KELUHAN DENGAN STANDAR NORDIC QUESTIONNAIR (SNQ) (STUDI KASUS PADA HOME INDUSTRY DESA MURANGAN YOGYAKARTA) <i>Iyas Supitra, Risma Adelina Simanjuntak, Muhammad Yusuf</i>	1-6
ANALISIS BEBAN KERJA FISIK OPERATOR FURNITURE DENGAN MENGGUNAKAN METODE RECOMMENDED WEIGHT LIMIT (RWL) STUDI KASUS CV. VINTAMA <i>Bayu Chandra Hermawan, Titin Isna Oesman, Cyrilla Indri Parwati</i>	7-13
ANALISIS KEPUASAN PELANGGAN DENGAN MENERAPKAN CUSTOMER RELATIONSHIP MANAGEMENT MENGGUNAKAN DATABASE MANAGEMENT SYSTEM PADA PT. PRODUKSI REKREASI (KIDS FUN) <i>Yana Rafika, Imam Sodikin, Joko Susetyo</i>	14-20
USULAN UPAH INSENTIF UNTUK MENINGKATKAN KINERJA KARYAWAN DENGAN MENGGUNAKAN METODE SISTEM ROWAN DAN EMERSON DI D&D HANDYCRAFT COLLECTION <i>Desinta Yuni Larasati, Cyrilla Indri Parwati, Titin Isna Oesman</i>	21-27
ANALISIS RISIKO KERJA TERHADAP PEKERJAAN BERULANG DENGAN METODE MANUAL TASK RISK ASSESMENT (MANTRA) DAN RAPID UPPER LIMB ASSESMENT (RULA) <i>Agung Kriswantoro, Risma Adelina Simanjuntak, Imam Sodikin</i>	28-37
ANALISIS PENGARUH KEPUASAN KERJA, MOTIVASI KERJA DAN STRES KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. ADI SATRIA ABADI <i>Wahyu Purnomo, Titin Isna Oesman, Muhammad Yusuf</i>	38-43
ANALISIS POSTUR KERJA DENGAN MENGGUNAKAN METODE OWAS (OVAKO WORKING POSTURE ANALYSIS SYSTEM), RULA (RAPID UPPER LIMB ASSESMENT), DAN REBA (RAPID ENTIRE BODY ASSESMENT) (STUDI KASUS DI PT. ADI SATRIA ABADI) <i>Afif Hidayat, Muhammad Yusuf, Endang Widuri Asih</i>	44-50

USULAN UPAH INSENTIF UNTUK MENINGKATKAN KINERJA KARYAWAN DENGAN MENGGUNAKAN METODE SISTEM ROWAN DAN EMERSON DI D&D HANDYCRAFT COLLECTION

Desinta Yuni Larasati, Cyrilla Indri Parwati, Titin Isna Oesman

Jurusan Teknik Industri

Fakultas Teknologi Industri, Institut Sains & Teknologi AKPRIND Yogyakarta

Jl. Kalisahak 28 Yogyakarta

E-mail: desintayuni48@gmail.com, cindriparwati@yahoo.com, ti_oesman@yahoo.com

ABSTRACT

D&D Handycraft Collection is a company engaged in various kinds of craft bag and vinyl leather. Nevertheless, D&D Handycraft Collection is still experiencing obstacles caused by delay in fulfilling the order, the obstacle arise due to the employee performance that have not been able to meet the production target in accordance with customer's order. It can be seen when a company could not complete customer's orders on time. Therefore, it is necessary to provide incentive wage which aims at stimulate employees to work better. Rowan method refers to the plan of incentive wage based on the processing time. Based on this method, if there's an employee who work beyond the standard time, she will get a bonus wage in addition to the standard set by the company. The Emerson method determines the standard time and hourly wages. This wage system has previously been created in advance an efficiency index table. The purpose of this research is to determine the appropriate incentive wage method with Rowan and Emerson systems and determine the direct impact of incentives wage on employee performance. The results of this research showed that between Rowan and Emerson methods, the emerson method was considered as the most effective method in the employee aspect, since the results of the analysis prove that the given wages are relatively high. In addition, based on the result of SPSS calculation, incentive wage has a significant effect on employee performance, this is shown by P_{value} which is less than 5% of $0.035 < 0.05$ mean that there is a significant effect of incentive variable on employee performance. The result of R Square Testing Results of 0.224 which can be interpreted that incentive independent variable has contribution effect of 22.4% to the dependent variable. Where as the remaining 77.6% was influenced by other variables which were not researched.

Keywords: Incentive wage, Rowan Method & Emerson Method, Simple Linier Regression

INTISARI

D&D Handycraft Collection merupakan perusahaan yang bergerak di bidang kerajinan kulit vinyl dan tas. Namun pihak D&D Handycraft Collection masih mengalami kendala yang menyebabkan keterlambatan memenuhi pesanan, yang diakibatkan kinerja karyawan belum memenuhi target produksi sesuai dengan pesanan pelanggan. Hal ini dapat dilihat pada saat perusahaan tidak bisa menyelesaikan pesanan pelanggan sesuai dengan waktu yang dijanjikan. Permasalahan tersebut perlu diberikan pemberian upah insentif yang bertujuan untuk merangsang karyawan agar bekerja lebih baik lagi. Metode Rowan merupakan rencana upah insentif yang didasarkan atas waktu pengerjaan. Pada metode ini bila karyawan bekerja diatas standar maka akan mendapatkan bonus selain upah standar yang telah ditetapkan perusahaan. Metode Emerson, menentukan waktu standar dan upah per jam. Sistem upah ini sebelumnya telah dibuat terlebih dahulu suatu tabel indeks efisiensi. Tujuan dari penelitian ini untuk menentukan metode upah insentif yang sesuai dengan sistem Rowan dan Emerson dan menentukan pengaruh langsung upah insentif terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian ini menunjukkan dari kedua metode Rowan dan Emerson, dapat diketahui bahwa pada aspek karyawan metode yang paling efektif digunakan adalah metode emerson, karena hasil analisis membuktikan bahwa upah yang diberikan relative besar. Dan berdasarkan perhitungan SPSS Upah insentif mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, penelitian ini ditunjukkan oleh P_{value} yang lebih kecil dari 5% yaitu $0,035 < 0,05$ artinya ada pengaruh signifikan variable insentif terhadap kinerja karyawan. Hasil Pengujian R Square sebesar 0,224 yang dapat diartikan bahwa variabel independen insentif memiliki pengaruh kontribusi sebesar 22,4% terhadap variabel dependen. Sedangkan sisanya 77,6% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti.

Kata Kunci : Upah insentif, Metode Rowan & Metode Emerson, Regresi Linier Sederhana

PENDAHULUAN (INTRODUCTION)

Dunia bisnis dituntut menciptakan kinerja yang tinggi untuk pengembangan perusahaan. Perusahaan harus mampu membangun dan meningkatkan kinerja di dalam lingkungan. Kinerja karyawan

yang baik, diharapkan perusahaan mampu bersaing dengan perusahaan lain sehingga dapat diakui bahwa perusahaan mempunyai kinerja yang berkualitas. Cara terbaik untuk meningkatkan kinerja karyawan antara lain dengan memberikan upah insentif kepada karyawan agar dapat termotivasi sehingga karyawan lebih meningkatkan lagi kinerja dan perusahaan mampu menghasilkan prestasi kerja yang tinggi.

Upah merupakan faktor penting bagi karyawan, karena upah bagi karyawan merupakan tempat bergantung bagi kelangsungan hidup beserta keluarga. Menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, upah adalah hak karyawan / buruh yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pengusaha atau pemberi kerja kepada karyawan/buruh, yang ditetapkan dan dibayarkan menurut suatu perjanjian kerja, kesepakatan atau peraturan perundang-undangan.

Upah perlu diperhatikan dengan serius karena banyak keluhan berbagai pihak (perusahaan/karyawan). Bagi perusahaan upah merupakan salah satu komponen biaya produksi untuk meningkatkan keuntungan, dapat ditempuh dengan menekan biaya-biaya yang dikeluarkan antara lain biaya tenaga kerja. Bagi karyawan upah merupakan salah satu sumber pendapatan, sehingga kecenderungan karyawan menuntut upah yang tinggi agar dapat digunakan untuk menutup keperluan hidup. Dengan demikian tingkat ataupun besar upah yang diterima karyawan akan menentukan skala kehidupan karyawan.

D&D *Handycraft Collection* merupakan perusahaan yang bergerak di bidang kerajinan kulit vinyl dan tas yang sedang berkembang. Namun pihak D&D *Handycraft Collection* mengalami kendala keterlambatan memenuhi pesanan, yang diakibatkan kinerja karyawan D&D *Handycraft Collection* belum memenuhi target produksi sesuai dengan pesanan pelanggan. Hal ini dapat dilihat saat perusahaan menjanjikan pesanan kepada konsumen bahwa pesanan selesai pada tanggal 12 Januari 2017, akan tetapi pesanan baru selesai pada tanggal 14 Januari 2017. Permasalahan tersebut perlu diberikan pemberian upah insentif yang bertujuan untuk merangsang karyawan agar bekerja lebih baik lagi dan meningkatkan hasil produksi yang optimal.

Metode *Rowan* merupakan rencana upah insentif yang didasarkan atas waktu pengerjaan. Pada metode ini bila karyawan bekerja dibawah standar maka karyawan akan mendapatkan upah dari tarif unit per jam dikalikan dengan waktu yang diperlukan karyawan, sedangkan bila karyawan bekerja diatas standar maka akan mendapatkan bonus selain upah standar yang ditetapkan oleh perusahaan. Metode *Emerson*, merupakan rencana upah insentif yang didasarkan atas waktu pengerjaan. *Emerson* menentukan waktu standar dan upah per jam tertentu. Sistem upah ini dibuat terlebih dahulu suatu tabel indeks efisiensi.

BAHAN DAN METODE (MATERIALS AND METHODS)

1. Upah

Upah menurut Undang-Undang Tenaga Kerja No.13 Tahun 2000, Bab I, pasal 1, Ayat 30: *"Upah adalah hak karyawan/buruh yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pengusaha/pemberi kerja kepada karyawan/buruh yang ditetapkan dan di bayarkan menurut suatu perjanjian kerja, kesepakatan, atau peraturan perundang-undangan termasuk tunjangan bagi pekerj/buruh dan keluarganya atas suatu pekerjaan yang telah atau akan dilakukan."*

2. Insentif

2.1 Pengertian Insentif

Para ahli manajemen berpendapat bahwa produktivitas karyawan akan meningkat bila diberikan insentif, disamping itu juga manajer harus memberikan petunjuk-petunjuk dan pengarahan-pengarahan tentang cara bagaimana kerja yang baik kepada karyawan, hal ini penting sebab tanpa petunjuk atau arahan yang jelas mereka akan bekerja tanpa arah sehingga kerja karyawan tidak akan nampak walaupun perusahaan telah memberikan insentif.

Insentif merupakan perangsang yang ditawarkan kepada para karyawan untuk melaksanakan kerja sesuai atau lebih tinggi dari standar-standar yang telah ditetapkan. Insentif merupakan hasil akhir dari gabungan komponen penilaian yang dinilai dan dikerjakan oleh perusahaan (Handoko, 2002).

Menurut Sarwoto (2006) Insentif merupakan sarana motivasi, dapat berupa perangsang atau pendorong yang diberikan dengan sengaja kepada para karyawan agar dalam diri mereka timbul semangat yang lebih besar untuk berprestasi bagi organisasi. Sedangkan insentif menurut Terry (2004) adalah : *"Incentive is an important actuating tool. Human being tend to strive more intensely when the reward for accomplishing satisfies their personal demand"*. Hal ini berarti intensif adalah suatu alat pengerak yang

penting manusia cenderung untuk berusaha lebih giat, apabila balas jasa yang diterima memberikan kepuasan terhadap apa yang diminta.

Berdasarkan uraian diatas maka dapat disimpulkan bahwa insentif merupakan salah satu bentuk rangsangan atau motivasi yang sengaja diberikan kepada karyawan untuk mendorong semangat kerja karyawan agar mereka lebih produktif lagi, meningkatkan kinerja dalam mencapai tujuan organisasi.

2.2 Upah Insentif Berdasarkan Waktu Pengerjaan

Pada penelitian ini menggunakan upah insentif berdasarkan waktu pengerjaan yaitu *Rowan* dan *Emerson*.

2.2.1 Rowan

Pada metode ini bila karyawan bekerja dibawah standar maka karyawan hanya akan mendapatkan upah dari tarif unit per jam dikalikan dengan waktu yang diperlukan karyawan, sedangkan bila karyawan bekerja diatas standar maka akan mendapatkan bonus selain upah standar yang telah ditetapkan oleh perusahaan (Husnan, 1990).

Contoh :

Suatu perusahaan menetapkan standar produksi per 8 jam kerja adalah 200 unit. Tarif per unit = Rp 2,50 dan per jam kerja = Rp 62,50. Jadi perhari kerja = Rp 500,00.

Jadi kalau A menghasilkan 300 unit dalam satu hari kerja, maka upahnya adalah :

$$\text{Upah pokok} = \text{Rp } 500,00 = \text{Rp } 500,00$$

$$\text{Premi} = \frac{300-200}{300} \times 8 \times 62,50 = \text{Rp } 167,00$$

$$\text{Upah pokok} + \text{premi} = \text{Rp } 667,00$$

2.2.2 Emerson

Menurut sistem ini ditentukan waktu standard dan upah per jam. Sistem upah ini sebelumnya telah dibuat terlebih dahulu sebagaimana Tabel 1 (Husnan, 1990).

Tabel 1. Contoh Indeks Efisiensi Kerja dan Perolehan Premi

Indeks Efisiensi (%)	Premi (%)
Kurang dari 65	0
65 s/d 70	2
71 s/d 75	4
76 s/d 80	6
81 s/d 85	8
86 s/d 90	10
91 s/d 100	15
102 s/d 110	20
111 s/d 120	25
121 s/d 130	30
131 s/d 140	35
Dan seterusnya	

Jadi dalam contoh di atas, dimana indeks efisiensi adalah $133,3\% = (300-200) \times 100\%$, Maka ia akan menerima upah :

$$\text{Upah pokok} = \text{Rp } 500,00 = \text{Rp } 500,00$$

$$\text{Premi} = 35\% \times \text{Rp } 500,00 = \text{Rp } 175,00$$

$$\text{Upah pokok} + \text{premi} = \text{Rp } 675,00$$

3. Kinerja

Kinerja karyawan mengacu pada prestasi seseorang yang diukur berdasarkan standar dan kriteria yang ditetapkan oleh perusahaan. Kinerja sumber daya manusia tinggi dimaksudkan guna meningkatkan perusahaan secara keseluruhan (Mas'ud, 2004). Menurut Mangkunegara (2001) kinerja dapat didefinisikan sebagai hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dapat dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan. Kinerja sering berkaitan dengan kemampuan seseorang dalam mencapai suatu hasil kerja yang merupakan suatu kondisi dan dikonfirmasi kepada pihak-pihak tertentu guna mengetahui tingkat pencapaian hasil suatu

instansi. Kinerja merupakan hasil kerja atau *output* dari seseorang dalam melaksanakan fungsi-fungsi dan tujuan organisasi.

4. Uji Regresi Linier Sederhana

Menurut Siregar (2012) Regresi linier sederhana digunakan hanya untuk satu variabel bebas (*independent*) dan satu variabel tak bebas (*dependent*). Tujuan penerapan metode ini adalah untuk meramalkan atau memprediksi besaran nilai variabel tak bebas (*dependent*) yang dipengaruhi oleh variabel bebas (*independent*).

Persamaan umum regresi linier sederhana adalah:

$$Y = a + b.X$$

Keterangan:

Y = Variabel terikat

X = Variabel bebas

a dan b = Konstanta

5. Metode Penelitian

Penelitian dilakukan di D&D *Handycraft Collection* selama satu bulan. Berikut merupakan tahapan dari penelitian:

- a. Objek dan Subjek Penelitian
 1. Penelitian dilakukan di D&D *Handycraft Collection* alamat di Jl. Imogiri Barat No. 1 Km. 3,5 Bangunharjo, Sewon, Bantul, Yogyakarta.
 2. Subjek penelitian
Subjek penelitian dilakukan pada 20 karyawan dan pada proses produksi pembuatan box tissue.
- b. Tahapan Penelitian
Tahapan-tahapan dalam melakukan penelitian ini, adalah:
 1. Waktu setiap elemen kerja dicatat dengan metode jam henti
 2. Kuesioner dibagikan kepada semua karyawan.
- c. Pengumpulan Data
 1. Metode pengumpulan data primer
Data primer diperoleh dari perusahaan melalui wawancara langsung dengan pemilik D&D *Handycraft Collection*, data yang dibutuhkan dalam penelitian ini antara lain:
 - 1) Upah dasar per jam kerja
 - 2) Waktu pengerjaan
 - 3) Jumlah *output* yang dihasilkan
 - 4) Jumlah karyawan
 - 5) Penyebaran Kuesioner
 2. Metode Pengumpulan Data Sekunder
Data didapat dengan cara tidak langsung, dalam arti antara lain dokumen perusahaan.
- d. Pengolahan Data
Data yang didapat dari hasil pengumpulan data kemudian dilakukan perhitungan sebagai berikut:
 1. Uji Validitas
Kriteria yang digunakan untuk melakukan uji validitas adalah jika r_{hitung} lebih besar sama dengan dari r_{tabel} , maka data atribut kuesioner diterima dan valid. Jika r_{hitung} lebih kecil dari r_{tabel} , maka data atribut kuesioner ditolak.
 2. Uji Reliabilitas
Uji reliabilitas digunakan untuk mengetahui tingkat keandalan kuesioner yang digunakan benar-benar dapat dipercaya sebagai alat pengumpul data. Kriteria uji yang digunakan adalah, jika nilai r_{hitung} lebih besar dari nilai r_{tabel} maka kuesioner dinyatakan reliabel. Jika nilai r_{hitung} lebih kecil dari nilai r_{tabel} maka kuesioner dinyatakan tidak reliabel.
 3. *Rowan*
Pada metode ini bila karyawan bekerja diatas standar maka akan mendapatkan bonus selain upah standar yang telah ditetapkan oleh perusahaan.
 4. *Emerson*
sistem ini ditentukan waktu standar dan upah per jam. Sistem upah ini sebelumnya telah dibuat terlebih dahulu suatu tabel indeks efisiensi.
 5. Uji Regresi Linier Sederhana

Regresi linier sederhana digunakan hanya untuk satu variabel bebas (*independent*) dan satu variabel tak bebas (*dependent*). Persamaan umum regresi linier sederhana adalah:

$$Y = a + b.X$$

Keterangan :

Y = Variabel terikat

X = Variabel bebas

a dan b = Konstanta

6. Uji Parsial (Uji T)

Uji parsial (Uji t) yaitu untuk menguji koefisien regresi secara sendiri-sendiri antara variabel bebas terhadap variabel terikat. Rumus yang digunakan untuk uji parsial yaitu :

1) Mencari t hitung

2) Menentukan nilai t tabel

HASIL DAN PEMBAHASAN (RESULT AND DISCUSSIONS)

1. Hasil Perhitungan Waktu Rata-rata dan Waktu Baku

Perhitungan pengukuran waktu dengan menggunakan jam henti yang dilakukan sebanyak 10 kali pengamatan pada setiap karyawan D&D *Handycraft Collection*. Proses ini dilakukan untuk mengetahui waktu siklus keseluruhan, dan menentukan waktu baku yang digunakan untuk menghitung upah insentif. Hasil perhitungan waktu siklus, waktu baku untuk 7 (tujuh) stasiun kerja pada seluruh karyawan D&D *Handycraft Collection* ini bisa dilihat pada Tabel 2.

Tabel 2. Hasil Perhitungan untuk 7 (Tujuh) Stasiun Kerja

Stasiun Kerja	Operator	\bar{X}	σ	BKA	BKB	Ket.	N'	Ket.	WB
1	1	7,841	0,38	8,601	7,081	Seragam	4	Cukup	10,10
	2	8,039	0,37	8,779	7,299	Seragam	2	Cukup	9,82
	3	7,912	0,43	8,772	7,052	Seragam	4	Cukup	10,19
	4	8,114	0,33	9,774	7,454	Seragam	2	Cukup	9,91
2	1	4,139	0,34	4,819	3,459	Seragam	10	Cukup	5,04
	2	3,92	0,37	4,66	3,18	Seragam	9	Cukup	5,03
3	1	7,906	0,41	8,726	7,086	Seragam	4	Cukup	10,19
	2	8,018	0,24	8,498	7,538	Seragam	1	Cukup	9,79
	3	7,824	0,39	8,604	7,044	Seragam	4	Cukup	10,07
	4	7,985	0,27	8,525	7,445	Seragam	2	Cukup	9,75
4	1	4,367	0,13	4,627	4,627	Seragam	1	Cukup	5,30
	2	4,015	0,27	4,555	3,475	Seragam	3	Cukup	4,88
5	1	6,038	0,27	6,578	5,498	Seragam	3	Cukup	7,45
	2	6,101	0,41	6,921	5,281	Seragam	7	Cukup	7,49
	3	6,016	0,30	6,616	5,416	Seragam	3	Cukup	7,53
6	1	4,13	0,14	4,41	3,85	Seragam	1	Cukup	5,10
	2	4,192	0,08	4,352	4,032	Seragam	4	Cukup	5,02
7	1	6,029	0,36	6,749	5,309	Seragam	2	Cukup	6,89
	2	5,645	0,42	6,485	4,805	Seragam	8	Cukup	6,75
	3	5,623	0,42	6,463	4,783	Seragam	8	Cukup	6,73

2. Penentuan Upah Insentif

a. Perhitungan Pada Bagian Pematangan Karton Abu

1. Operator 1

a) Metode *Rowan*

$$\text{Upah} = \text{Rp } 53.000$$

$$\text{Premi} = \frac{48-45}{48} \times 8 \times \text{Rp. } 6.625 = \text{Rp } 3.312$$

$$\text{Upah yang diterima} = \text{Rp } 53.000 + \text{Rp } 3.312 = \text{Rp } 56.312$$

- b) Metode *Emerson*
 Upah = Rp 53.000
 Premi = 20% x Rp 53.000 = Rp 10.600
 Upah yang diterima = Rp 53.000 + Rp 10.600 = Rp 63.600

3. Perbandingan Metode Upah Insentif

Perbandingan sebelum dan sesudah menggunakan metode upah insentif adalah sebagaimana Tabel

3.

Tabel 3. Perbandingan Metode Upah Insentif

Stasiun Kerja	Operator	Upah pokok perhari	Perbandingan Metode Upah Insentif	
			<i>Rowan</i>	<i>Emerson</i>
A.	1	53.000	56.312	63.600
	2	53.000	57.327	63.600
	3	53.000	55.255	63.600
	4	53.000	56.312	63.600
B.	1	45.000	47.368	54.000
	2	45.000	47.368	54.000
C.	1	53.000	55.255	63.600
	2	53.000	57.327	63.600
	3	53.000	56.312	63.600
	4	53.000	57.327	63.600
D.	1	45.000	45.494	52.845
	2	45.000	48.673	54.000
E.	1	53.000	56.312	63.600
	2	53.000	56.312	63.600
	3	53.000	56.312	63.600
F.	1	45.000	46.915	45.000
	2	45.000	47.812	45.000
G.	1	50.000	57.143	62.500
	2	50.000	57.746	62.500
	3	50.000	57.746	62.500

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwa perbandingan sebelum dan sesudah menggunakan metode *rowan* dan *emerson* pada operator 1, upah yang diperoleh sebelum menggunakan upah insentif adalah sebesar Rp. 53.000,- sedangkan setelah menggunakan metode *rowan* 56.312,- (naik 6%) dan metode *emerson* adalah sebesar Rp. 63.600,- (naik 17%).

Metode yang diterapkan di *D&D Handycraft Collection* sebaiknya menerapkan sistem upah insentif agar dapat meningkatkan kinerja karyawan. Adapun metode yang akan diterapkan dilihat dari 2 aspek, yaitu aspek perusahaan dan aspek karyawan. Pada aspek karyawan metode yang paling efektif digunakan adalah metode *emerson*, karena hasil analisis membuktikan bahwa upah yang diberikan relative besar, pada operator 1 yaitu Rp. 63.600,-. Sedangkan pada aspek perusahaan, metode yang paling efisiensi adalah metode *rowan*, karena hasil analisis membuktikan pengurangan keuntungan yang diperoleh relative kecil yaitu Rp. 56.312,-.

4. Uji Regresi Linier Sederhana

Regresi linier sederhana digunakan dalam penelitian ini dengan tujuan untuk membuktikan hipotesis mengenai adanya pengaruh variabel insentif (X) terhadap kinerja (Y). Analisis yang dipakai menggunakan regresi linier sederhana dengan rumus seperti dibawah ini:

$$Y = a + b.X$$

Keterangan:

Y= Variabel terikat

X = Variabel bebas

a dan b = Konstanta

Berdasarkan hasil perhitungan dengan software (SPSS) for windows 16 diperoleh rangkuman hasil analisis regresi linier sederhana seperti pada Tabel 4.

Tabel 4. Koefisien

Model	Unstandardizedd		Standardized	t	Sig
	Coefficients		Coefficients		
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	13.302	5.980		2.225	.039
Upah insentif	.573	.251	.473	2.280	.035

Berdasarkan Tabel 4, maka diperoleh persamaan regresi yang dihasilkan adalah:

$$Y = 13,302 + 0,573 X$$

Nilai konstanta sebesar 13,302, hal ini berarti bahwa kinerja karyawan sebesar 13,302 jika Insentif sama dengan nol. Variabel insentif (X1) mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja, dengan koefisien regresi sebesar 0,573 menunjukkan bahwa apabila Insentif meningkat sebesar 1 satuan maka kinerja akan meningkat sebesar 0,573 satuan dengan asumsi variabel bebas yang lain konstan.

Berdasarkan perhitungan SPSS nilai signifikansi (*sig*) sebesar 0,035, ini jauh lebih kecil dibandingkan dengan 0,05 maka pengaruh Insentif terhadap kinerja signifikan.

Dari hasil Uji t diperoleh nilai thitung untuk variabel insentif sebesar 2,280 dan t tabel 2,101 maka t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima. Dengan demikian, terdapat pengaruh yang signifikan antara upah insentif dengan kinerja karyawan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Sujatmoko (2007) yang menjelaskan Insentif berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja. Insentif mengandung adanya hubungan yang sifatnya profesional dimana salah satu tujuan karyawan bekerja adalah untuk mendapatkan imbalan untuk mencukupi berbagai kebutuhan, sementara disisi perusahaan mereka memberikan Insentif agar para karyawan bisa menjalankan pekerjaan sesuai dengan keinginan dan harapan perusahaan dengan tujuan utama mampu memajukan jalannya usaha perusahaan.

KESIMPULAN (CONCLUSION)

1. Dari kedua metode *Rowan* dan *Emerson*, dapat diketahui bahwa pada aspek karyawan metode yang paling efektif digunakan adalah metode *Emerson*, karena hasil analisis membuktikan bahwa upah yang diberikan relative besar.
2. Upah insentif mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, hal ini ditunjukkan P_{value} yang lebih kecil dari 5% yaitu $0,035 < 0,05$ artinya ada pengaruh signifikan variabel upah insentif terhadap kinerja karyawan. R Square atau koefisien determinasi R^2 sebesar 0,224 (22,4%) yang dapat diartikan bahwa variabel independen insentif memiliki pengaruh kontribusi sebesar 22,4% terhadap variabel dependen. Sedangkan sisanya 77,6% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti.

DAFTAR PUSTAKA

- Anonim 2003, *Upah Menurut Undang-Undang Tenaga Kerja No. 13 Tahun 2000, Bab I, pasal 1, Ayat 30*, diakses 22 Mei 2017, <<https://luk.staff.ugm.ac.id/atur/UU13-2003Ketenagakerjaan.pdf>>.
- Handoko, HT 2002, *Manajemen*, Edisi Kedua, Cetakan Ke-13, BPFE, Yogyakarta.
- Husnan, HS 1990, *Manajemen Personalia*, Edisi Keempat, BPFE UGM, Yogyakarta.
- Mangkunegara 2001, *Evaluasi dan Sumber Daya Manusia (Manajemen Kepegawaian)*, Mandar Maju, Bandung.
- Mas'ud, F 2008, *Pemimpin dan Kepemimpinan*, CV. Rajawali, Jakarta.
- Sarwoto 2006, *Pengukuran Kinerja Karyawan*, Rineka Cipta, Jakarta.
- Siregar, S 2012, *Statistik Parametrik Untuk Penelitian Kuantitatif*, Bumi Aksara, Jakarta.
- Terry 2004, *Insentif*, diakses 22 Mei 2017 <<http://prodipps.unsyiah.ac.id/Jurnalmm/images/Jurnal/vol.1/vol.1.no.2/4.49.63.nafrizal.pdf>>.