BAB IV

PENYAJIAN DAN ANALISIS DATA

A. Gambaran Umum Obyek Penelitian

1. Latar belakang berdirinya koperasi cahaya amanah surabaya

Cahaya amanah didirikan pada bulan april 1993, cikal bakal berdirinya kegiatan usaha ini dirintis oleh segenap pemuda yang tergabung dalam organisasi pemuda masjid berinisiatif mendirikan sebuah unit usaha bisnis sebagai wadah untuk mengimplementasikan idealisme dan kemampuan, yang bertujuan untuk memenuhi kebutuhan sarana pendidikan dan pengamalan ibadah sehari–hari bagi masyarakat muslim serta membangun kesejahteraan ekonomi ummat. Atas dasar itulah maka dibentuk sebuah kegiatan usaha retail dengan produk utamanya media pengajaran, administrasi pendidikan dan seragam khususnya kebutuhan santri tk / tp al qur'an, khususnya di wilayah jawa timur.

Tiga tahun berikutnya usaha ini mengalami kemajuan yang sangat pesat, maka untuk mengantisipasi perkembangan diperlukan legalitas badan hukum, maka dipilihlah badan hukum 'koperasi'. Surat keputusan menteri koperasi dan pembinaan pengusaha kecil nomor : 416 / bh / kwk.13 / 5.1 / x / 96, tanggal 20 oktober 1996, dengan pengesahan akta pendirian koperasi nomor : 8696 / bh / ii / 96, tanggal 20 oktober 1996, oleh kantor wilayah departemen dan pembinaan pengusaha kecil propinsi jawa timur.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Seiring dengan perkembangan usahanya, item produk yang dikelolapun mengalami peningkatan, yaitu buku–buku bacaan, buku agama, quran, sarana perlengkapan ibadah, busana muslim, perlengkapan bayi, souvenir, kaset dan vcd dan lain–lain.

Cahaya amanah memiliki segmentasi dan jaringan pasar yang sangat potensial yaitu guru–guru dan santri tk-tp al qur'an, serta tk islam se-jawa timur, mahasiswa dan masyarakat umum.

Sampai dengan akhir juli tahun 2009, cahaya amanah memiliki 11.380 item produk siap jual, yang mana item tersebut dari waktu ke waktu mengalami perubahan baik jumlah atau jenisnya. Untuk menyediakan item produk tersebut koperasi didukung oleh 845 supplier.

a. Visi & misi

1) *Visi*

Menjadi perusahaan yang paling diminati bagi masyarakat muslim untuk meningkatkan pengetahuan agama, pemenuhan sarana perlengkapan ibadah dan menjadi perusahaan yang tumbuh dan berkembang dalam keselarasan dunia dan akhirat.

2) *Misi*

Menyediakan kebutuhan masyarakat dalam menjalankan ibadah.

Membangun tenaga profesional yang handal dan berakhlaq.

Mengembangkan perusahaan yang mampu menghadapi perubahan dan menguntungkan.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

b. Data Perusahaan

Sebagai pelaku bisnis yang taat akan ketentuan dan peraturan yang berlaku, maka koperasi telah mempersiapkan:

Koperasi : Cahaya Amanah *member of nurul falah*

Alamat : Jl. Darmorejo III No. 4 Surabaya 60241

Telepon : (031) 561 2988, 561 2730

Facsimile : (031) 561 2756

E-mail : cahaya.amanah@yahoo.com

Awal pendirian : April 1993

Badan hukum

Menkop dan pkm ri : 0416/bh/kwk.13/5.1/ix/96

Dinkop prop. Jatim : 8696 / bh / ii / 96

Tanggal : 20 oktober 1996

Pajak

Npwp : 01.822.792.6-609.000

Pkp : 28 april 2007

Siup : 503/2708/436.4.12/2004

Tdp : 130 125 200 233

Kantor : Milik sendiri, lt 115 m^2, lb 190 m^2

Bank : Bank Muamalat Indonesia , Cab. Sby Darmo

BCA, cabang mangga dua Surabaya

Bank Syariah Mandiri, Surabaya

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Bank Mandiri, Diponegoro Surabaya

BPRS Bakti Makmur Indah, Sepanjang, Sidoarjo

PT. BPR Jatim, Surabaya

2. Data direktur/pimpinan yang pernah menjabat di cahaya amanah

a. Drs. Syahid haz (almarhum) : Perintis & pendiri 1993 – 1994

b. Achmad su'djai : 1994 – 1996

c. Danu har tu : 1996 - 1997

d. Drs H, Hasan Sadzilli (almarhum): 1997 – 1998

e. Imam hambali : 1998 – 1999

f. Ir. Bimo wahyu wardoyo : 2000 – 2001

g. Imam hambali : 2002 - 2003

h. Arief prasojo : 2004 – 2005

i. Drs. Umar jaeni : 2006 – 2008

j. Anis syaif effendi, sag : 2009 - sekarang

3. Kepengurusan koperasi periode 2006-2009 :

a. *Pengawas:*

Ketua : Drs. H. Hasan sadzili

Anggota : H. Nur hidayat

b. *Pengurus:*

Ketua : H. Imam hambali

Sekretaris : Drs. H. Umar jaeni

Bendahara : Muhammad shufyan bahri

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

c. *Pengelola :*

General Manager	: Anis Syaif Effendi, S. Ag
Menejer Keuangan	: Robiatul Mukhsinah, SE, Ak.
Manager Toko CA Sby	: Hasbi Khairullah
Sub Kepala Distributor	: Abdul Aziz, S. Ag
Manager Toko CA Sidoarjo	: Taufiq Hidayat
Kepala Produksi Garmen	: Robiatul Mukhsina SE,Ak [55]

4. Struktur Organisasi Koperasi Cahaya Amanah

Dalam membahas struktur organisasi, kita tidak dapat melepaskan diri dari pengertian organisasi secara umum. Organisasi adalah alat atau wadah untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan terlebih dahulu. Sedangkan struktur organisasi adalah rangka kerja yang menunjukkan segenap tugas pekerjaan untuk mencapai tujuan organisasi, hbungan fungsi yang ada serta wewenang dan tanggung jawab setiap anggota organisasi yang memikul pekerjaan tersebut.

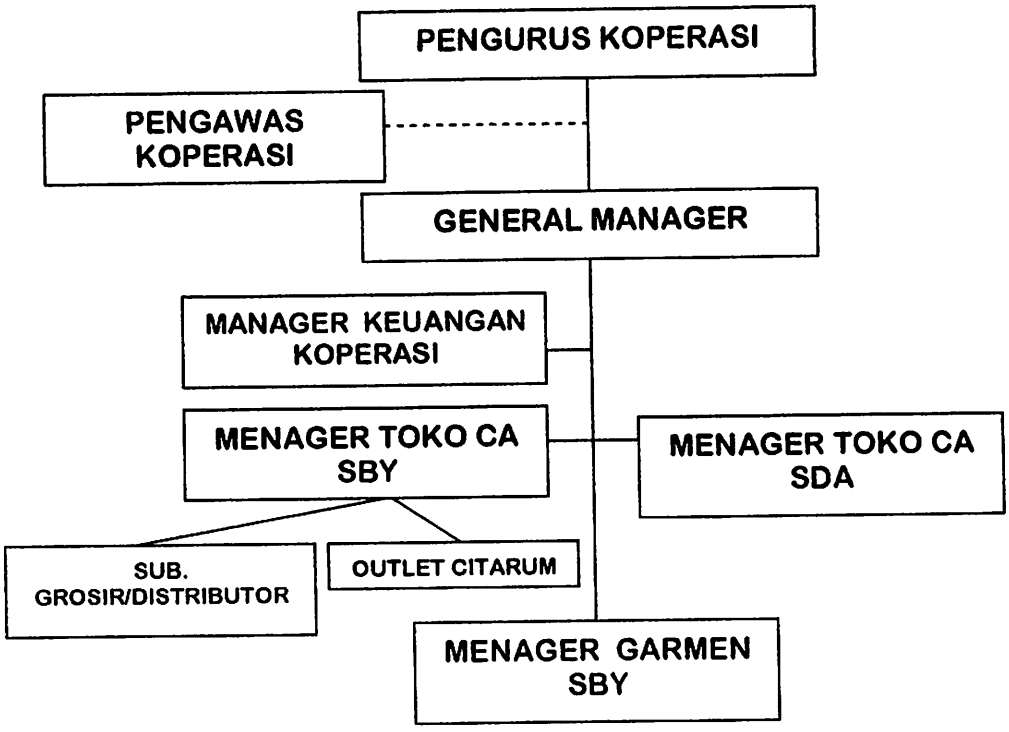
Adapun struktur organisasi yang diterapkan oleh koperasi cahaya amanah adalah struktur organisasi garis dimana terjadi hubungan vertikal antara atasan dengan bawahan, yang apabila digambarkan struktur organisasi ini berbentuk garis dari atas ke bawah.

[55] Sumber data hasil observasi dan dokumentasi Koperasi Cahaya Amanah Surabaya pada tanggal 11 Mei 2010

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Gambar 4.1

Struktur Organisasi Koperasi Cahaya Amanah Surabaya



Jumlah karyawan dan tugas-tugasnya:

Manager keuangan membawahi :

1. Staf administasi cost control : Zulfa Nur Fitrie
2. Staf administrasi & kasir umum : Virgiana Septiani
3. Staf editing barang masuk : Yayuk Winarti
4. Staf kepala pengadaan & gudang : Afrizal Andi Hakim
5. Sub penerimaan brg masuk (suplier) : Ina Isyah Rahmansyah
6. Sub bagian lebeling : Mujiati

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Manager Toko Surabaya membawahi :

1. Kasir sift pagi : Frida Mahardini
2. : Emma Rahmawati
3. : Intan Fitriani
4. Kasir sift sore : Fitria Juliani
5. : Kusnatul Fitria
6. Costamer service sift pagi : Mistin
7. : Agus Toto Susilo
8. Costamer service sift sore : Dhani Setiawan
9. : Endang Styawati
10. : Siti Ruminingsih
11. Petugas jaga parkir tas & speda sift pagi : Candra
12. Petugas jaga parkir tas & speda sift sore : Moksin
13. Sub outlet jl. Citarum : Nanang Syaifuddin
14. Sub distributor : Abdul Aziz
15. Bagian admistrasi : Anisa Dwi Rohmadiana
16. Bagian pengiriman : Aum Revolis
17. Bagian kanvasing : Agus Budi Santoso (Resent per 1 Agustus'09)

Manager Toko CA Sidoarjo, membawahi :

1. Staf administrasi : Ismi Wardani
2. Kasir sift pagi : Magoet Wara Hastuti
3. Cadangan kasir : Santi (resent per 1 mei 2009)

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

4. Kasir sift sore : Desi Ikhsanah
5. Costamer service sift pagi : Muzaqi
6. Costamer service sift sore : Vicky Yustadan F
7. Cadangan costamer service : Romi

Manager Amanah Garmen Membawahi :

1. Staf administrasi : Uswatun Hasanah
2. Marketing luar : Abdul Sholeh
3. Marketing dalam (costamer service) : Sumini
4. Desainer : Roisaatun
5. Kepala produksi : Lulus Pangujiati
6. Bagian potong 1 : Fatniatul 'Aini
7. Bagian potong 2 : Debi Firiani
8. Bagian potong 3 : Silce Octaviana
9. Bagian potong 4 : Dwi Murni
10. Bagian jahit 1 : Nurul Fuadah
11. Bagian jahit 2 : Wiwin Kurniawati
12. Bagian jahit 3 : Rosidah Hasanah
13. Bagian jahit 4 : Lilik Nur Kholidah
14. Bagian jahit 5 : Anita Hariyani
15. Bagian jahit 6 : Novi Dwi Utami
16. Bagian jahit 7 : Siti Juhariyah
17. Bagian jahit 8 : Fitri Eka Dewi Purwaningsih

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

18. Bagian finishing : Mega Kristi

19. Bagian umum (belanja,kirim,paket dll) : Umar Sumaryono[56]

5. Keanggotaan Koperasi

Jumlah anggota khusus perdagangan dan garmen sampai dengan akhir bulan nopember 2007 sejumlah **32(tiga puluh dua) orang.**

Kegiatan usaha

Berdasarkan analisa pasar, pengalaman dan kemampuan usaha, maka atas persetujuan anggota, pengurus menetapkan kegiatan usaha yang dikonsentrasikan dalam empat divisi yaitu :

Divisi retail distributor :

Toko Darmorejo

Lokasi : Jl. Darmorejo III No 4 surabaya

Telpon : 031- 5612988, 5612730 fax 031-5612756

Jumlah karyawan : 22 orang

Produk Unggulan:

1. Seragam TK/TP Al Qur'an , jilbab santri TK/TPA dan bet]
2. Buku bacaan dan Novel Islami & penunjang kegiatan belajar TK/TP Al Qur'an
3. VCD dan Kaset Islami
4. Busana Muslim dan perlengkapan busana
5. Poster, alat peraga dan permainan anak
6. Alat tulis dan perlengkapan kantor

[56] Sumber data dokumentasi Koperasi Cahaya Amanah Surabaya

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

7. Perlengkapan Bayi
8. Makanan Ringan
9. Kosmetik & makanan produk ahad net

Sub Unit Grosir & Distributor :

Lokasi : Jl. Darmokali 69 Surabaya 60241

Telpon : 031- 5624686, 5623957 fax 031-5624686

Jumlah karyawan : 4 orang

Produk Unggulan:

1. Buku Agama
2. Buku penunjang TPQ
3. Kaset & VCD
4. Peraga Pendidikan

Sub Unit Outlet Jl Citarum SBY :

Lokasi : Jl. Citarum 33 Surabaya 60241

Telpon : 031- 81239969

Jumlah karyawan : 1 orang

Jumlah outlet dlam kota : 10 toko

Jumlah outlet luar kota : 35 toko

Produk Unggulan:

1. Buku agama
2. Kaset & VCD
3. Peraga Pendidikan
4. Buku penunjang TPQ

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Divisi retail - toko cabang Sidoarjo :

Toko Cabang Sidoarjo

Lokasi : Jl. Untung Surapati 13 Sidoarjo

Telpon : 031- 8965555, 8921661

Jumlah karyawan : 8 orang

Produk Unggulan:

1. Seragam TK/TP Al Qur'an , jilbab santri TK/TPA dan bet
2. Buku bacaan dan novel islami & penunjang kegiatan belajar TK/TP Al Qur'an
3. VCD dan kaset Islami
4. Busana muslim dan perlengkapan busana
5. Poster, alat peraga dan permainan anak
6. Alat tulis dan perlengkapan kantor
7. Makanan ringan

Divisi garmen

Lokasi : Jl. Pulo Wonokromo 255 Surabaya

Telpon : 031 – 829 1434

Jumlah karyawan : 4 orang dan 10 tenaga kerja lepas

Produk:

1. Seragam TK / TP Al Qur'an
2. Seragam sekolah Islam
3. Busana Muslim
4. Perlengkapan busana (jilbab, kerpus, deker, mukena, dll)

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Mitra Kerja Cahaya Amanah

Mitra pasok (supplier)

Koperasi cahaya amanah telah dipercaya oleh mitra pasok yang berjumlah 845 supplier dari berbagai kota di antaranya :

1. PT. Mutiara Qolbun Salim, Bandung (VCD, Kaset, Buku)
2. PT. Merak Cipta Indo Kreasi, Jakarta (VCD)
3. Liman, Jakarta (kaset ppn)
4. Multi art Jakarta (kaset ppn)
5. Fatahillah, Jakarta (kaset non ppn)
6. Ncr Production, Jakarta (VCD, Kaset)
7. Madinah Islamic Media Production, Jakarta (VCD, Kaset)
8. Nizhom (souvenir)
9. Pustaka Progresif (buku)
10. Ud Halim
11. Pustaka barokah
12. Mizan, Bandung (buku)
13. Gema Insani Press, Jakarta (buku)
14. Team Tadarus Amm, Jogjakarta (buku)
15. Lentera Hati, Jakarta (buku, VCD)

Jaringan distribusi barang cahaya amanah

Koperasi cahaya amanah juga telah memiliki banyak jaringan distribusi yang tersebar diberbagai kota yang bertugas diantaranya :

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Tuban	Cepu	Bojonegoro
Batu	Malang	Pasuruan
Kediri	Mojokerto	Jombang
Madiun	Ponorogo	Ngawi
Probolinggo	Jember	Bali
Pasuruan	Pontianak	Banjarmasin
Jakarta	Solo	Semarang

Modal kerja

Modal kerja yang digunakan selama ini berasal dari beberapa sumber yaitu :

Simpanan anggota; simpanan pokok, simpanan wajib, simpanan sukarela, simpanan jangka panjang dan simpanan penyertaan. Penyertaan modal dari Yayasan Nurul Falah Surabaya Laba ditahan dan laba tahun berjalan Eksternal: pembiayaan dari PT. Bank Syariah Mandiri, Cabang Surabaya, PT. BPR Jatim, kementrian koperasi dan pengusaha kecil dan menengah RI.

6. Job Describtif

a. **Job Disk Manager Toko**

Membantu tugas-tugas General Manager dalam melaksanakan pekerjaan di Divisi Toko Cahaya Amanah , yang meliputi al:

1) Bertanggung jawab terhadap keamanan toko & Distribusisecara umum

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

2) Bertanggungjawab atas terlaksananya kegiatan traksaksi penjualan di Toko + Distribusi sesuai jam kerja
3) Bertanggungjawab terhadap kontrol pengembangan dan perawatan outlet
4) Mengkoordinasikan dengan bagian Administrasi & Umum jadwal masuk karyawan berdasar sift, sekaligus mencarikan pengganti jika yang bersangkutan berhalangan masuk
5) Mengatur pembagian job disk stafnya, agar berkesinambungan antara yang satu dengan yang lainnya.
6) Bertanggungjawab terhadap persediaan barang dagangan secara berkesinambungan (tidak offer stok) sesuai dg permintaan pasar, dengan cara mengkoordinasikan dengan bagian pengadaan barang.
7) Senantiasa berkooordinasi dengan para suplier yang ada baik langsung maupun lewat bagian pengadaan barang berkaitan dengan kerjasama suplay barang
8) Benar-benar melihat usia barang sesuai moment agar tidak terjadi barang slow moving
9) Melaksanakan stok opname 3 bulan sekali
10) Bertanggungjawab terhadap kegiatan program 4P+1S (Produk, Price (harga), Place(tempat), Promotion dan Service) di dalam action plan dalam rangka mendatangkan customer.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

11) Membuat laporan tertulis bulanan, yang meliputi, perbandingan target/omset, laba, persediaan barang,yang yang paling laku, program marketing, kegiatan2 lainnya.

12) Selalu mengadakan evaluasi kinerja stafnya secara berkala

13) Bersama-sama GM memikirkan pengembangan usaha Cahaya Amanah Group

b. **Job disk Accounting :**

Membantu tugas-tugas General Manager dalam melaksanakan pekerjaan di Cahaya Amanah , yang meliputi al:

1) Bersama-sama GM membuat koreksi proyeksi target tahunan
2) Bertanggung jawab Pembuatan laporan keuangan baik bulanan, tri wulan, semester dan Tahunan terhadap perkembangan usaha di Cahaya Amanah Group
3) Membuat aturan-aturan akuntansi guna dijadikan pedoman di masing-masing bagian keuangan di Divisi
4) Mengontrol , dan mengoreksi serta mengarahkan kinerja bagian adm & keuangan masing-masing Divisi
5) Membuatkan slip gaji karyawan Cahaya Amanah Group
6) Bersama-sama GM membuat usulan kenaikan gaji
7) Bersama-sama GM Membuat aturan-aturan kebijakan perusahan yang diperlukan
8) Besama-sama GM merencanakan proses perkrutan SDM sesuai kebutuhan

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

c. **Job Disk Supervisor**

1) Bertanggung jawab terhadap lancarnya transaksi penjualan mulai buka – tutup toko
2) Bertanggungjawab terhadap stock (persediaan) barang dagangan secara keseluruhan baik di gudang maupun di pajang (dalam toko)
3) Membuat usulan pengadaan barang baru (atas usulan costamer service/pelanggan) maupun produk contionous stock (setelah croscek di persediaan komputer) kepada manager
4) Manager membuat PO (menanda tangan usulan pengadaan barang yang masuk)
5) Manager menghubungi suplier yang dimaksud guna memesan barang/produk dimaksud (terkadang meminta tolong kepada staf tertentu misal supervisor / penerimaan barang / petugas pada bagiannya). Jika produk dimaksud pengadaannya harus kulakan sendiri maka Manager meminta supervisor untuk belanja kulakan sesuai PO yang sudah di acc tersebut.
6) Bertanggungjawab terhadap pelebelan barang
7) Membuat Usulan Lay Out Pajang dan Display barang sesuai moment
8) Membuat Usulan model promosi & publikasi yang effektif & effisien
9) Membantu tugas Bagian penerimaan brg datang & pengecekan barang konsinyasi tiap awal bulan (apalagi saat stock opname)

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

10) Membantu tugas sebagai Costamer Service

d. **Job Disk Penerimaan Barang**

1) Menerima & mengecek setiap barang datang kwalitas & kwantitas berdasar nota & PO yang dibuat manager
2) Jika terjadi kelebihan pengiriman / harga barang tidak semua langsung mengkonfirmasi dengan suplier dimaksud
3) pesanan /tidak sesuai pesanan secara otomatis menolak
4) Memproses nota suplier ke Manager dan ke Bagian Editing & menyampaikan print PBL ke Costamer Service untuk dilebel
5) Melayani pengecekan barang titipan Suplier sampai muncul tanda terima untuk diteruskan ke manager
6) Menginformasikan ke Supervisor atau Manager tentang persediaan barang
7) Membantu melebel barang
8) Membantu Tugas Costamer Service

e. **Job Disk Editing**

1) Editing nota-nota yang masuk dari bagian penerimaan barang yang sudah di acc manager
2) Mencetak PBL setiap input pembelian barang dan diserahkan ke bagian penerimaan barang
3) Membuat laporan harian barang yang diinput lewat PBL
4) Membuat Laporan Bulanan (pembelian & penjualan)

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

5) Membuat nota return barang karena rusak, kedaluwarga, tidak momennya
6) Membantu membuat rekapan penjualan barang titipan jika ada suplier
7) Membantu Tugas Costamer Service

f. **Job Disk Kasir**

1) Bertanggungjawab terhadap pelayanan transaksi penjualan cash, kredit, konsinyasi
2) Melaporkan hasil penjualan kepada manager dan disetorkan kepada bagian keuangan
3) Mencatat setiap permintaan konsumen yang belum terpenuhi kepada supervisor
4) Bertanggungjawab terhadap perlengkapan penjualan, kresek, bulpen, kalkulator
5) Membantu Tugas Costamer Service

g. **Job Disk Custamer Service**

1) Secara Rutin merapikan, membersihkan & mengecek barang dagangan yang ada di rak
2) Mengambil barang digudang jika ada persediaan
3) Membuat usulan pengadaan barang
4) Melayani konsumen dengan ramah, profesional dan puas dan pengepakan brang.
5) Melebel Barang saat longgar

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

6) Saling membantu tugas sesama rekan-rekan

7) Pelayanan Ahad Net

h. **Job Disk Parkir**

1) Mengatur & menertibkan parkir roda 2 & roda 4

2) Menerima penitipan Tas, Jaket Barang bawaan lainnya

3) Memantai keamanan secara umum

4) Menerima barang datang dari expedisi

5) Membantu menjaga kebersihan toko selama jam buka

i. **Job Disk kasir umum**

1) Menyiapkan uang susuk (kembalian)secara rutin .

2) Menerima & mengecek setoran kasir-kasir penjualan

3) Membuat rekapan kas masuk & kas keluar (BKK & BKM)

4) Menyetorkan setiap hasil penjualan ke rekening Bank yang sudah ditunjuk

5) Merekap & menjadwal pembayaran hutang suplier

6) Melayani pembayaran suplier.

7. **Pasang Surut Pengembangan Usaha yang Pernah Dilakukan.**

a. Th. 1993 merintis usaha CA dibidang konveksi seragam TPQ (Darmorejo III/12 Sby)

b. Th. 1994 membuka toko perlengkapan TPQ satu atap dengan unit konveksi T(di Darmorejo III/4 Sby)

c. Th. 1996 membuka Unit Usaha MLM Ahad Net

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

d. Th. 1997 (saat krisis dunia) membuka unit Usaha Sembako (CAHAYA NIAGA) hanya bertahan 1 th

e. Th. 1998 mendirikan BMTAmanah Ummah

f. Th. 2000 membuka Cabang Toko Buku di Kertajaya VII Raya 5 Sby

g. Th. 2003 membuka Unit Distributor Kaset & VCD Islami

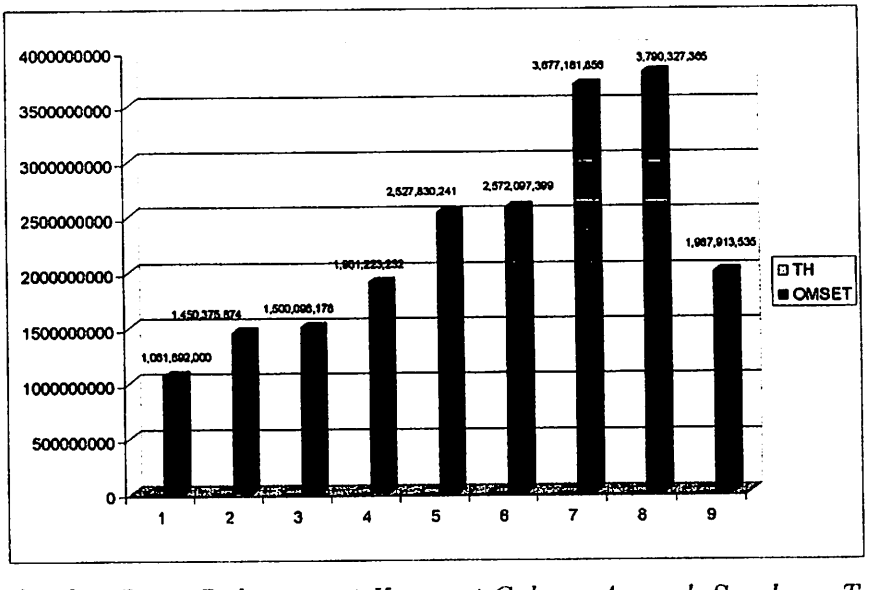
h. Th. 2004 Unit Konveksi memisahkan diri menjadi Unit terpisah dari Toko Buku

i. Th. 2007 membuka Cabang Toko Buku di Sidoarjo

8. Data Pertumbuhan Usaha Koperasi Unit Toko Buku 2001-2009

Grafik 4.2

Data Pertumbuhan Usaha Koperasi Unit Toko Buku 2001-2009



(Sumber Data: Dokumentasi Koperasi Cahaya Amanah Surabaya Tahun 2009)

Berdasarkan grafik di atas dapat ditarik kesimpulan bahwa pertumbuhan usaha koperasi unit toko buku tahun 2001-2009 mengalami

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

kondisi yang naik turun. Hal itu dapat dilihat dari 2 tahun terakhir, yaitu pada tahun 2008 tingkat pertumbuhan usaha mendapatkan omset sebesar 4 milyar namun pada tahun 2009 mengalami penurunan sampai 50 % yaitu sebesar 2 milyar. Penurunan yang terjadi pada usaha unit toko buku disebabkan oleh beberapa hal yaitu:

1. Persaingan usaha semakin ketat (sekarang diradius 500m sudah ada 3 Toko Buku Besar), Pusat Kulakan DTC Wonokromo
2. Arah pengembangan usaha CA, belum simultan antara Direktur lama & baru
3. Dana Pengembangan usaha terbatas
4. Kemampuan SDM terbatas, butuh arahan serius dan simultan serta tegas
5. Kurang jeli / pandai meminit barang yang prospektif (menekan persediaan)
6. Pola Marketing yang parsial sehingga tidak berdampak positif
7. Tempat Usaha di dalam Kampung dan tidak didukung oleh parkir yang memadai.[57]

9. Sistem Insentif

Adapun pemberian insentif yang ada di koperasi cahaya amanah Surabaya adalah sebagai berikut:

[57] Sumber data dari Dokumentasi Koperasi Cahaya Amanah Surabaya tahun 2009

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

a. Bonus

Bonus yang diberikan kepada karyawan pada saat akhir tahun dan sistem ini diberikan pada tahun 2007-2009.

b. Rekreasi atau liburan ke tempat wisata

Rekreasi diberikan kepada seluruh karyawan koperasi cahaya amanah Surabaya. Liburan ini diberikan setelah hari raya Idul Fitri atau saat tahun baru, rekreasi ini diberikan dengan tujuan untuk lebih mempererat persaudaraan yang ada di koperasi tersebut, menghilangkan kepenatan selama masa bekerja serta para karyawan dapat juga merasakan hasil kerjanya selama ini.[58]

c. Pemberian piagam penghargaan

Piagam penghargaan diberikan kepada karyawan yang berprestasi, piagam tersebut diberikan secara formal dan ditaruh ditempat dimana setiap orang yang datang bisa langsung melihat dan mengetahuinya. Misalnya ditaruh di dinding dekat kasir dan sebagainya. Pemberian penghargaan ini diberikan pada tahun 2007-2009.[59]

d. Pemberian hadiah (reward)

Koperasi cahaya amanah juga pernah memberikan insentif berupa hadiah (reward) kepada karyawannya. Sistem ini diberikan pada tahun 2008-2009. Caranya adalah dengan mengumpulkan poin dari hasil produksi atau penjualan yang mereka dapatkan siapa yang poinnya banyak maka dialah yang berhak menerima hadiah tersebut. Namun

[58] Sumber data wawancara dengan Bapak Aziz pada tanggal 20 Mei 2010 pukul 13.30-14.30 WIB
[59] Sumber data wawancara dengan Ibu Robiatul Muhsinah pada tanggal 29 Mei 2010 pukul 13.30-14.30 WIB

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

sekarang sistem ini sudah tidak lagi dipakai, karena ternyata para karyawan tidak begitu tertarik bahkan kebanyakan dari mereka cuek atau tidak peduli.[60]

10. Bentuk Kompensasi

Adapun bentuk-bentuk kompensasi yang saat ini diberikan oleh koperasi cahaya amanah berupa :

a. Gaji bulanan yang diberikan setiap bulan. Gaji ini merupakan hak bagi karyawan selama satu bulan bekerja, dan diberikan setiap tanggal 30 atau akhir bulan.
b. Tunjangan Hari Raya (THR) yang diberikan oleh koperasi cahaya amanah biasanya sebesar satu bulan gaji dan beberapa barang lainnya, seperti snak, soft drink dll. Tunjangan ini diberikan kira-kira tiga hari sebelum hari raya.
c. Simpanan Hasil Usaha (SHU) diberikan kepada karyawan saat koperasi cahaya amanah mendapatkan laba maksimal yang telah ditentukan sebelumnya. Bila hal ini tercapai (laba) maka pimpinan koperasi memberikan tambahan gaji atau uang kepada karyawan.

11. Produktifitas Kerja

Dalam dunia kerja khususnya perusahaan, produktifitas kerja karyawan merupakan salah faktor terpenting, karena dari produktifitas kerja karyawan itulah yang pada akhirnya tujuan perusahaan akan tercapai.

---

[60] Sumber data wawancara dengan Bapak Anis Syaif Effendi pada tanggal 23 Mei 2010 pukul 13.30-14.30 WIB

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Begitu pula dengan koperasi cahaya amanah Surabaya yang menginginkan karyawannya tetap produktif dengan memberikan berbagai cara atau rangsangan agar karyawan tetap mempertahankan produktivitas kerjanya alam setiap waktu.

Setelah peneliti melakukan penelitian di koperasi cahaya amanah Surabaya dengan pengukuran persepsi mengenai produktivitas kerja yang peneliti anggap sudah mewakili untuk pengukuran produktivitas yang meliputi:

a. Kualitas kerja
b. Hasil kerja
c. Sikap kerja

Maka peneliti mendapatkan keterangan sebagai berikut:

a. Kualitas kerja

   Kualitas kerja karyawan koperasi cahaya amanah Surabaya cukup baik, hal ini peneliti ukur dari tingkat kesalahan yang minim dilakukan oleh karyawan koperasi cahaya amanah Surabaya, dan dengan hasil kerja yang baik serta selain memenuhi dari target yang ditetapkan oleh koperasi cahaya amanah tersebut.

b. Hasil kerja

   Hasil kerja karyawan koperasi cahaya amanah baik, hal ini peneliti ukur dari banyaknya barang yang berhasil di produksi dan dijual oleh karyawan koperasi cahaya amanah Surabaya.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

c. Sikap kerja

Mengenai sikap kerja, para karyawan koperasi cahaya amanah Surabaya mereka sangat profesional dalam bekerja, karena saat mereka bekerja para karyawan selain serius dan bertanggung jawab atas semua pekerjaan yang ditangguhkan kepadanya. Mereka melakukannya dengan perasaan bahagia dan mereka menilai bahwa pekerjaan yang mereka lakukan adalah sebagian dari ibadah kepada Allah SWT. Hal lain yang peneliti temukan adalah saat mereka melayani para konsumen yang mempunyai sifat dan perilaku yang berbeda-beda. Pada saat ini para karyawan tetap melayani dengan sikap sabar, murah senyum dan memberikan penjelasan kepada konsumen dengan sebaik-baiknya sehingga konsumen mengetahui peraturan-peraturan di koperasi cahaya amanah tersebut, tanpa sifat kekerasan yang akhirnya akan membuat konsumen kecewa dan tidak mau lagi menjadi konsumen koperasi cahaya amanah Surabaya. Sikap kerja yang baik juga peneliti temukan saat ada konsumen yang membutuhkan keterangan tentang koperasi cahaya amanah maka karyawan koperasi cahaya amanah langsung membantu konsumen tersebut tanpa mempersulitnya.[61]

12. Keberadaan Koperasi Cahaya Amanah di tengah masyarakat

a. Untuk perekrutan karyawan, koperasi cahaya amanah memberikan peluang kepada remaja sekitar untuk mengikuti tes rekrutmen

[61] Sumber data: hasil wawancara dengan bapak Anis Syaif Effendi *General Manajer* Koperasi Cahaya Amanah pada tanggal 24 Mei 2010 pukul 13.00-14.00 WIB.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

karyawan, untuk sekarang sudah ada dua karyawan yang diambil dari masyarakat sekitar yang masuk tanpa tes untuk bekerja dibagian parkir.

b. Untuk perekonomian masyarakat, cahaya amanah memberikan peluang bagi agen-agen atau outlet-outlet untuk bekerja sama dalam menjual barang, dan untuk memenuhi kebutuhan masyarakat, cahaya amanah menyediakan sarana perlengkapan pendidikan dan busana muslim.[62]

13. Produk-Produk lain Koperasi Cahaya Amanah Surabaya

Cahaya amanah memiliki unit jasa keuangan syariah. Unit ini bergerak dalam bidang jasa simpan pinjam yang mengelola keuangan masyarakat. Unit ini berbentuk Baitul Mal wat-Tamwil (BMT).[63] Namun pada skipsi ini peneliti tidak menjelaskan secara detail tentang Baitul Mal wat-Tamwil (BMT) karena pada skripsi ini peneliti hanya melakukan penelitian dan membahas tentang pemberian insentif yang ada di Koperasi Cahaya Amanah Surabaya.

B. Penyajian Data

Setelah dilakukan pengumpulan data, maka langkah selanjutnya adalah penyajian data dari hasil penelitian sesuai dengan jawaban responden sebagai sampel penelitian.

---

[62] Sumber data wawancara dengan Bapak Anis Syaif Effendi pada tanggal 03 Juli 2010 pukul 08.00-10.00 WIB

[63] Sumber data wawancara dengan Bapak Anis Syaif Effendi pada tanggal 03 Juli 2010 pukul 08.00-10.00 WIB

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Sesuai dengan metode penelitian, tujuan penelitian, teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini, maka langkah-langkah yang ditempuh dalam penyajian data hasil penelitian adalah sebagai berikut:

a. Membuat tabel yang berisi kolom untuk pernyataan dari masing-masing indikator penelitian dan jumlah pemilih dari masing-masing pernyataan.
b. Membuat table yang berisi tentang rekapitulasi jawaban responden terhadap indikator-indikator dari variable penelitian.
c. Membuat tabel yang berisi tentang rekapitulasi hasil perhitungan untuk skor dari variabel penelitian.

Sehubungan dengan analisis data, maka dari sini akan disajikan data empirik (lapangan) yang didapatkan dari penelitian di Koperasi Cahaya Amanah Surabaya. Untuk memperinci data yang disajikan, peneliti mengklasifikasikan menjadi dua, yaitu data tentang variabel pemberian insentif dan data tentang variable produktivitas kerja, untuk lebih jelasnya adalah sebagai berikut:

1. Penyajian data tenang Pemberian Insentif

   Penyajian data ini merupakan penyajian data dari hasil angket yang telah disebarkan kepada responden yang menjadi sample penelitian ini. Untuk mengetahui frekuensi tiap-tiap alternative jawaban, penulis membuat table dengan klasifikasi sebagai berikut:

   a) Tabel (4.1) tentang jawaban responden terhadap indikator hadiah
   b) Tabel (4.2) tentang jawaban responden terhadap indikator komisi
   c) Tabel (4.3) tentang jawaban responden terhadap indikator fasilitas

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

karyawan melakukan kesalahan saat bekerja yaitu 3,1 % responden menjawab sangat sering, 3,1 % responden menjawab sering, 6,3 % responden menjawab cukup setuju, 47% responden menjawab kadang-kadang, 47% responden menjawab tidak pernah.

Pad pernyataan ketiga diatas dapat dikatakan bahwa produktivitas kerja karyawan di koperasi Cahaya Amanah sangat tinggi hal ini diketahui dari hasil perolehan skor pada indikator kualitas kerja mengenai seringnya karyawan mendapat teguran lisan dari atasan yaitu 3.1% responden menjawab sangat sering, 3.1% responden menjawab setuju, 9.4% responden menjawab cukup setuju, 53.1% responden menjawab kadang-kadang, 28.1% responden menjawab tidak pernah.

Pada pernyataan keempat diatas dapat dikatakan bahwa produktivitas kerja karyawan dikoperasi Cahaya Amanah sangat tinggi hal ini diketahui dari hasil perolehan pada indikator kualitas kerja mengenai seringnya karyawan mendapat teguran tertulis dari atasan skor yaitu 0% responden menjawab sangat sering, 3.1% responden menjawab setuju, 6.3% responden menjawab cukup setuju, 13% responden menjawab kadang-kadang, 78.1% responden menjawab tidak pernah.

Tabel 4.11
Jawaban Responden Terhadap Indikator Sikap Kerja

No	Pernyataan	F					
		N	SS	S	CS	KK	TP
1	Saya sebenarnya bisa bekerja lebih baik lagi	32	7	16	6	3	0
	Jumlah Prosentase 100%		22%	50%	19%	9.4%	0
2	Saya sering melakukan kesalahan dalam bekerja	32	8	17	5	2	0
	Jumlah Prosentase 100%		25%	53.1%	16%	6.3%	0

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

d) Tabel (4.4) tentang jawaban responden terhadap indikator bonus

e) Tabel (4.5) tentang jawaban responden terhadap indikator pemberian penghargaan

f) Tabel (4.6) tentang jawaban responden terhadap indikator promosi jabatan

g) Tabel (4.7) tentang rekapitulasi jawaban responden terhadap indikator-indikator pemberian insentif

h) Tabel (4.8) tentang rekapitulasi hasil perhitungan untuk skor variabel (X) Insentif

Masing- masing tabel tersebut adalah sebagai berikut:

Tabel 4.1

Jawaban Responden terhadap Indikator hadiah

No	Pernyataan	F					
		N	SS	S	CS	KS	TS
1	Pihak perusahaan memberikan hadiah kepada para pegawai supaya mereka selalu bersemangat kerja	32	19	9	0	4	0
	Jumlah Prosentase 100%		59.4%	28.1%	0%	13%	0%
2	Perusahaan selalu memberikan hadiah saat saya mampu menghasilkan input melebihi standar perusahaan	32	19	11	1	0	0
	Jumlah Prosentase 100%		59.4%	34.4%	3.1%	0%	0%

Dari tabel diatas pada pernyataan pertama diketahui bahwa jawaban responden terhadap indikator pemberian hadiah sangat berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan. Hal ini terbukti dari 59,4% responden menjawab sangat setuju, kemudian 28,1% responden

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

menjawab setuju, 0% responden menjawab cukup setuju,13% responden menjawab kurang setuju, 0% responden menjawab tidak setuju.

Pada pernyataan kedua diketahui bahwa jawaban responden terhadap indikator pemberian hadiah sangat berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan. Hal ini terbukti dari 59,4% responden menjawab sangat setuju, kemudian 34.4% responden menjawab setuju, 3.1% responden menjawab cukup setuju, 0% responden menjawab kurang setuju, 0% responden menjawab tidak setuju.

Tabel 4.2

Jawaban Responden terhadap Indikator komisi

No	Pernyataan	F					
		N	SS	S	LS	KS	TS
1	Komisi akan diberikan pada karyawan yang mampu menyelesaikan pekerjaannya dengan cepat dan baik.	32	17	11	3	0	0
	Jumlah Prosentase 100%		53.1%	34.4%	9.4%	0%	0%
2	Perusahaan selalu memberikan komisi saat saya mampu menghasilkan input melebihi standar perusahaan	32	9	15	6	1	1
	Jumlah Prosentase100%		28.1%	47%	19%	3.1%	3.1%

Dari tabel diatas pada pernyataan pertama diketahui bahwa jawaban responden terhadap indikator pemberian komisi sangat berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan. Hal ini terbukti dari 53.1%responden menjawab sangat setuju, kemudian 34.4% responden menjawab setuju, 9.4% responden menjawab cukup setuju, 0% responden menjawab kurang setuju, 0% responden menjawab tidak setuju.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Pada pernyataan kedua diketahui bahwa jawaban responden terhadap indikator pemberian komisi sangat berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan. Hal ini terbukti dari 28.1% responden menjawab sangat setuju, kemudian 47% responden menjawab setuju, 19% responden menjawab cukup setuju, 3.1% responden menjawab kurang setuju, 3.1% responden menjawab tidak setuju.

Tabel 4.3

Jawaban Responden terhadap Indikator Fasilitas

No	Pernyataan	F					
		N	SS	S	LS	KS	TS
1	Fasilitas yang disediakan oleh perusahaan sesuatu dengan kebutuhan perusahaan dan karyawan	32	8	14	5	2	0
	Jumlah Prosentase 100%		25%	44%	16%	6.3%	0
2	Fasilitas yang tersedia sangat mendukung untuk pekerjaan saya sehingga membuat saya senang dan nyaman.	32	5	15	7	5	0
	Jumlah Prosentase 100%		16%	47%	22%	16%	0

Dari tabel diatas pada pernyataan pertama diketahui bahwa jawaban responden terhadap indikator pemberian fasilitas sangat berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan. Hal ini terbukti dari 25% responden menjawab sangat setuju, kemudian 44% responden menjawab setuju, 16% responden menjawab cukup setuju, 6.3%responden menjawab kurang setuju, 0% responden menjawab tidak setuju.

Pada pernyataan kedua diketahui bahwa jawaban responden terhadap indikator pemberian fasilitas sangat berpengaruh terhadap

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

produktivitas kerja karyawan. Hal ini terbukti dari 16% responden menjawab sangat setuju, kemudian 47% responden menjawab setuju, 22% responden menjawab cukup setuju, 16% responden menjawab kurang setuju, 0% responden menjawab tidak setuju.

Tabel 4.4

Jawaban Responden terhadap Indikator Bonus

No	Pernyataan	F					
		N	SS	S	LS	KS	TS
1	Besarnya bonus yang saya terima tidak dipengaruhi dari hasil produksi yang saya hasilkan	32	3	14	3	8	4
	Jumlah Prosentase 100%		9.4%	44%	9.4%	25%	13%
2	Perusahaan selalu memberikan bonus kepada karyawan saat memperoleh laba dari target yang ditentukan	32	16	12	2	2	0
	Jumlah Prosentase 100%		50%	38%	6.3%	6.3%	0

Dari tabel diatas pada pernyataan pertama diketahui bahwa jawaban responden terhadap indikator pemberian bonus sangat berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan. Hal ini terbukti dari 9.4% responden menjawab sangat setuju, kemudian 44% responden menjawab setuju, 9.4% responden menjawab cukup setuju, 25% responden menjawab kurang setuju, 13% responden menjawab tidak setuju.

Pada pernyataan kedua diketahui bahwa jawaban responden terhadap indikator pemberian bonus sangat berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan. Hal ini terbukti dari 50% responden menjawab sangat setuju, kemudian 38% responden menjawab setuju, 6.3%

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

responden menjawab cukup setuju, 6.3% responden menjawab kurang setuju, 0% responden menjawab tidak setuju.

Tabel 4.5

Jawaban Responden terhadap Indikator Promosi Jabatan

No	Pernyataan	F					
		N	SS	S	LS	KS	TS
1	Pemberian promosi atau kenaikan jabatan kepada pegawai atau karyawan yang berprestasi.	32	14	15	3	0	0
	Jumlah Prosentase 100%		44%	47%	9.4%	0	0

Dari tabel diatas pada pernyataan pertama diketahui bahwa jawaban responden terhadap indikator pemberian jabatan sangat berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan. Hal ini terbukti dari 44% responden menjawab sangat setuju, kemudian 47% responden menjawab setuju, 9.4% responden menjawab cukup setuju, 0% responden menjawab kurang setuju, 0% responden menjawab tidak setuju.

Tabel 4.6

Jawaban Responden terhadap Indikator Pemberian Penghargaan

No	Pernyataan	F					
		N	SS	S	LS	KS	TS
1	Pihak perusahaan selalu memberikan penghargaan berupa barang kepada karyawan yang berprestasi	32	2	7	9	12	2
	Jumlah Prosentase 100%		6.3%	22%	28.1%	38%	6.3%
2	Saat karyawan bisa bekerja dengan baik maka dia akan di berikan penghargaan secara formal setiap akhir tahun.	32	14	11	7	0	0
	Jumlah Prosentase100%		44%	34.4%	22%	0	0

Dari tabel diatas pada pernyataan pertama diketahui bahwa jawaban responden terhadap indikator pemberian penghargaan sangat

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan. Hal ini terbukti dari 6.3% responden menjawab sangat setuju, kemudian 22% responden menjawab setuju, 28.1% responden menjawab cukup setuju, 38% responden menjawab kurang setuju, 6.3% responden menjawab tidak setuju.

Pada pernyataan kedua diketahui bahwa jawaban responden terhadap indikator pemberian penghargaan sangat berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan. Hal ini terbukti dari 44% responden menjawab sangat setuju, kemudian 34.4% responden menjawab setuju, 22% responden menjawab cukup setuju, 0% responden menjawab kurang setuju, 0% responden menjawab tidak setuju.

Tabel 4.7

Rekapitulasi Jawaban Responden terhadap Indikator-Indikator Pemberian Insentif

No	Pernyataan	SS	S	CS	KS	TS
1	Hadiah	38	20	1	4	-
2	Komisi	26	26	9	1	1
3	Fasilitas	13	32	12	7	-
4	Bonus	19	26	5	10	8
5	Promosi Jabatan	14	15	3	-	-
6	Pemberian Penghargaan	16	18	16	12	2

Berikut ini penulis menyajikan perolehan skor dengan bobot nilai tiap-tiap alternatif jawaban sebagai berikut:

1) Alternatif jawaban SS (sangat setuju) diberi skor 5
2) Alternatif jawaban S (Setuju) diberi skor 4
3) Alternatif jawaban CS (cukup setuju) diberi skor 3

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

4) Alternatif jawaban KS (kurang setuju) diberi skor 2

5) Alternatif jawaban TS (tidak setuju) diberi skor 1

Tabel 4.8

Rekapitulasi Hasil Perhitungan Untuk Skor Variabel (X) Insentif

No	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	Σ
1	2	5	4	5	4	3	4	5	5	2	5	44
2	5	4	4	4	5	5	4	5	5	4	5	50
3	5	5	5	4	4	4	3	3	4	2	5	44
4	5	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	43
5	4	5	5	5	4	4	2	5	4	1	5	44
6	5	5	3	3	3	3	1	3	3	2	4	34
7	5	4	5	4	5	5	4	5	5	4	4	50
8	5	5	5	4	4	4	2	4	4	4	5	46
9	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	48
10	4	5	5	4	5	2	2	5	3	5	2	42
11	4	5	5	5	2	2	3	5	5	5	5	46
12	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	54
13	5	4	4	3	3	4	3	5	5	2	4	42
14	5	5	5	5	5	2	3	5	5	2	5	47
15	5	5	5	5	5	2	5	5	5	2	5	49
16	5	4	5	3	3	4	3	4	5	2	5	43
17	2	1	1	2	2	3	4	4	4	4	4	28
18	4	5	5	2	4	4	3	4	5	4	5	45
19	5	5	5	4	5	4	2	4	5	4	2	43
20	5	5	5	4	4	4	3	3	4	2	5	44
21	5	4	4	4	5	5	4	5	5	4	5	50
22	2	5	4	5	4	3	4	5	5	2	5	44
23	5	5	5	4	4	4	2	4	4	4	5	45
24	5	4	5	4	5	5	4	5	5	4	4	50
25	5	5	3	3	3	3	1	3	3	1	4	34
26	4	5	5	5	4	4	2	5	4	1	5	44
27	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	42
28	2	3	3	3	3	3	2	4	4	4	4	35
29	4	4	4	4	4	3	2	3	4	4	3	39
30	5	5	4	4	4	4	2	3	4	3	3	41
31	4	4	4	4	4	3	2	3	4	3	4	39
32	4	4	4	3	4	4	3	4	4	3	4	41
Σ	139	143	139	126	127	116	91	135	139	102	138	1396

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

2. Penyajian data tentang produktivitas kerja

Penyajian data ini merupakan penyajian data dari hasil angket yang telah disebarkan kepada responden yang menjadi sample penelitian ini. Untuk mengetahui frekuensi tiap-tiap alternative jawaban, penulis membuat table dengan klasifikasi sebagai berikut:

a. Tabel (4.9) tentang jawaban responden terhadap indikator hasil kerja.
b. Tabel (4.10) tentang jawaban responden terhadap indikator kualitas kerja.
c. Tabel (4.11) tentang jawaban responden terhadap indikator sikap kerja.
d. Tabel (4.12) tentang rekapitulasi jawaban responden terhadap indikator-indikator produktivitas kerja
e. Tabel (4.13) tentang rekapitulasi hasil perhitungan untuk skor variabel (Y) produktifitas kerja

Masing-masing tabel tersebut adalah sebagai berikut:

Tabel 4.9
Jawaban Responden Terhadap Indikator Hasil Kerja

No	Pernyataan	F					
		N	SS	S	CS	KK	TP
1	Hasil kerja saya sering memenuhi target	32	5	12	12	4	0
	Jumlah Prosentase 100%		16%	38%	38%	13%	0
2	Saya merasa kalau target kerja yang mesti saya capai itu terlalu berat	32	3	7	8	8	6
	Jumlah Prosentase 100%		9.4%	22%	25%	25%	19%
3	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan waktu yang ditetapkan perusahaan	32	5	21	2	3	1
	Jumlah Prosentase 100%		16%	67%	6.3%	9.4%	3.1%
4	Saat bekerja, saya masih bisa membantu pekerjaan teman saya	32	9	16	2	5	0
	Jumlah Prosentase 100%		28.1%	50%	6.3%	16%	0

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Dari tabel diatas pada pernyataan pertama dapat dikatakan bahwa produktivitas kerja karyawan dikoperasi Cahaya Amanah sangat tinggi, hal ini diketahui dari hasil perolehan skor pada indikator hasil kerja tentang seringya karyawan memenuhi target perusahaan yaitu 16% responden menjawab sangat sering, 38% responden menjawab sering, 38%, responden menjawab cukup sering, 13% responden menjawab kadang-kadang, 0%, responden menjawab tidak pernah.

Pada pernyataan kedua diatas dapat dikatakan bahwa produktivitas kerja karyawan dikoperasi Cahaya Amanah sangat tinggi, hal ini diketahui dari hasil perolehan skor pada indikator hasil kerja tentang seringya karyawan memenuhi target perusahaan yaitu 9.4% responden menjawab sangat sering, 22% responden menjawab sering, 25%, responden menjawab cukup sering, 25% responden menjawab kadang-kadang, 19% responden menjawab tidak pernah.

Pada pernyataan ketiga diatas dapat dikatakan bahwa produktivitas kerja karyawan dikoperasi Cahaya Amanah sangat tinggi, hal ini diketahui dari hasil perolehan skor pada indikator hasil kerja tentang kemampuan karyawan menyelesaikan pekerjaan tepat pada waktunya yaitu 16% responden menjawab sangat sering, 67% responden menjawab sering, 6.3% responden menjawab cukup sering, 9.4% responden menjawab kadang-kadang, 3.1% responden menjawab tidak pernah.

Pada pernyataan keempat diatas dapat dikatakan bahwa produktivitas kerja karyawan dikoperasi Cahaya Amanah sangat tinggi hal ini diketahui dari hasil perolehan skor pada indikator hasil kerja tentang kemampuan karyawan membantu menyelesaikan pekerjaan teman saat

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

bekerja yaitu 28.1% responden menjawab sangat sering, 50% responden menjawab sering, 6.3% responden menjawab cukup sering, 16% responden menjawab kadang-kadang, 0% responden menjawab tidak pernah.

Tabel 4.10

Jawaban Responden Terhadap Indikator Kualitas Kerja

No	Pernyataan	F					
		N	SS	S	CS	KK	TP
1	Pernah ada konsumen yang mengeluh tentang pekerjaan atau pelayanan saya	32	0	0	4	16	12
	Jumlah Prosentase 100%		0%	0%	13%	50%	38%
2	Saya sering melakukan kesalahan dalam bekerja	32	1	1	2	15	13
	Jumlah Prosentase 100%		3.1%	3.1%	6.3%	47%	47%
3	Saya sering mendapat teguran lisan dari atasan	32	1	1	3	17	9
	Jumlah Prosentase 100%		3.1%	3.1%	9.4%	53.1%	28.1%
4	Saya sering mendapat teguran tertulis dari atasan	32	0	1	2	4	25
	Jumlah Prosentase 100%		0	3.1%	6.3%	13%	78.1%

Dari tabel diatas pada pertama dapat dikatakan bahwa produktivitas kerja karyawan di koperasi Cahaya Amanah sangat tinggi, hal ini diketahui dari hasil perolehan skor pada indikator kualitas kerja mengenai keluhan konsumen yaitu 0% responden menjawab sangat sering, 0% responden menjawab sering, 13% responden menjawab cukup sering, 50% responden menjawab kadang-kadang, 38% responden menjawab tidak pernah.

Pada pernyataan kedua diatas dapat dikatakan bahwa produktivitas kerja karyawan di koperasi Cahaya Amanah sangat tinggi hal ini diketahui dari hasil perolehan skor pada indikator kualitas kerja mengenai seringnya

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Dari tabel diatas dapat dikatakan bahwa produktivitas kerja karyawan dikoperasi Cahaya Amanah sangat tinggi hal ini diketahui dari hasil perolehan skor pada indikator sikap kerja mengenai kemampuan karyawan bisa bekerja lebih baik lagi yaitu 22% responden menjawab sangat sering, 50% responden menjawab setuju, 19% responden menjawab cukup setuju, 9.4% responden menjawab kadang-kadang, 0%, responden menjawab tidak pernah.

Pada pernyataan kedua diatas dapat dikatakan bahwa produktivitas kerja karyawan dikoperasi Cahaya Amanah sangat tinggi hal ini diketahui dari hasil perolehan skor pada indikator sikap kerja mengenai kesediaan karyawan untuk bekerja lebih baik dari sekarang yaitu 25% responden menjawab sangat sering, 53.1% responden menjawab setuju, 16% responden menjawab cukup setuju, 6.3% responden menjawab kadang-kadang, 0% responden menjawab tidak pernah.

Tabel 4.12

Rekapitulasi Jawaban Responden Terhadap Indikator-Indikator Produktifitas Kerja

No	Pernyataan	SS	S	CS	KK	TP
1	Hasil kerja	22	56	24	20	7
2	Kualitas kerja	59	52	11	3	2
3	Sikap kerja	15	33	11	5	0

Berikut ini penulis menyajikan perolehan skor dengan bobot nilai tiap-tiap alternatif jawaban pada kuisioner produktivitas kerja karyawan pada kolom nomor 1, 2, 3, 4, 9, dan 10 sebagai berikut:

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

2) Alternatif jawaban SS (sangat setuju) diberi skor 5

3) Alternatif jawaban S (Setuju) diberi skor 4

4) Alternatif jawaban CS (cukup setuju) diberi skor 3

5) Alternatif jawaban KK (kadang-kadang) diberi skor 2

6) Alternatif jawaban TP (tidak pernah) diberi skor 1

Sedangkan yang digunakan untuk komponen penilaian pada quisioner produktivitas kerja karyawan pada kolom nomor 5, 6, 7 dan 8 yaitu sebagai berikut:

6. Sangat Sering Diberi skor 1
7. Sering Diberi skor 2
8. Cukup Sering Diberi skor 3
9. Kadang-Kadang Diberi skor 4
10. Tidak Pernah Diberi skor 5

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Tabel 4.13

Rekapitulasi Hasil Perhitungan Untuk Skor Variabel (X) Produktifitas

No	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	Σ
1	2	5	4	4	3	4	4	4	4	4	41
2	2	2	4	4	5	5	4	5	5	5	41
3	4	1	4	4	4	5	5	5	4	4	40
4	3	1	4	5	4	4	4	3	3	4	37
5	5	4	4	4	5	5	5	4	4	4	44
6	3	3	5	5	5	5	4	5	3	3	41
7	4	1	4	4	5	5	5	5	4	4	41
8	4	2	4	2	4	5	5	5	4	4	39
9	3	2	2	2	5	4	4	5	4	4	35
10	2	4	2	2	4	4	4	5	2	2	31
11	5	2	5	4	4	4	4	5	2	2	43
12	3	5	5	5	3	1	1	4	5	5	37
13	5	4	4	5	5	4	4	5	2	3	41
14	3	3	2	5	3	4	4	5	4	4	37
15	5	5	5	3	5	5	4	5	5	5	47
16	3	5	4	4	4	4	3	5	5	4	41
17	2	2	1	4	4	4	4	5	4	3	33
18	4	3	4	5	5	5	5	5	4	5	45
19	3	3	4	5	4	4	4	5	3	4	39
20	4	2	4	2	4	5	5	5	4	4	39
21	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	41
22	2	2	4	4	5	5	4	5	5	5	41
23	4	1	4	4	4	5	5	5	4	4	40
24	3	1	4	5	4	4	4	5	3	4	37
25	4	1	4	4	4	5	5	5	4	4	40
26	3	3	5	5	5	5	4	5	3	3	41
27	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30
28	4	4	4	4	3	2	2	2	4	5	34
29	4	3	4	4	4	4	5	4	4	4	40
30	4	3	4	4	4	3	3	3	4	4	36
31	3	2	4	2	4	4	5	5	2	2	33
32	3	4	3	4	4	4	4	5	5	5	41
Σ	112	89	126	125	136	134	129	149	123	127	1250

C. Pengujian Hipotesis Dan Analisis

Pada bagian ini peneliti sampai pada tahap pengujian hipotesis yang telah dikemukakan oleh peneliti pada sebelumnya. Adapun hipotesis yang

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

dikemukakan adalah hipotesis kerja (HI) dan hipotesis nihil (HO), yang isinya adalah sebagai berikut:

H0 = Atau disebut hipotesis, yaitu hipotesis yang menyatakan tidak ada pengaruh antara variabel X dan variabel Y. jadi hipotesisnya dapat dinyatakan: "tidak ada pengaruh pemberian intensif terhadap produktifitas kerja karyawan Koperasi Cahaya Amanah Surabaya.

H1 = Atau disebut hipotesis, yaitu hipotesis yang menyatakan tidak ada pengaruh antara variabel X dan variabel Y. sehingga dalam penelitian ini hipotesisnya dapat dirumuskan sebagai berikut: "Adanya pengaruh pemberian intensif terhadap produktivitas kerja karyawan Koperasi Cahaya Amanah Surabaya".

Seperti yang kita ketahui bersama hipotesis adalah suatu pernyataan yang masih harus diuji kebenarannya secara empirik. Hipotesis merupakan jawaban sementara atas pernyataan penelitian, yang kebenarannya akan diuji berdasarkan data yang dikumpulkan.

Setelah data-data yang diperlukan sudah dianggap cukup. Maka untuk melakukan pengujian terhadap hipotesis, ini menggunakan rumus analisis data dalam bentuk perhitungan.

Sebelum membuat analisis data dalam bentuk perhitungan. Penulis terlebih dahulu membuat beberapa tahap untuk mendapatkan hasil yang maksimal. Adapun beberapa tahapan tersebut adalah:

1. Membuat tabel kerja yang berisi kolom nomor pernyataan dan baris untuk subyek (sampel)

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

2. Mengubah jawaban responden sesuai dengan pedoman skoring.
3. Memindah jawaban responden yang telah diskor sesuai dengan pedoman skoring pada tabel yang telah tersedia.
4. Penjumlah jawaban pernyataan yang diperoleh masing-masing subyek (sampel).
5. Menjumlah skor masing-masing subyek (sampel) dalam instrumen angket pemberian intensif yang dinotasikan (X) dan jumlah skor masing-masing subyek (sampel) dalam instrumen angket produktivitas kerja yang dinotasikan (Y).
6. Menganalisis X dan Y sesuai dengan metode analisis data dengan rumus korelasi *product moment.*

Sehubungan dengan analisis data, maka dari sini akan disajikan data empirik (lapangan). Hasil penelitian selengkapnya tercantum dalam lampiran, yang didapatkan oleh peneliti dari Koperasi Cahaya Amanah Surabaya. Adalah sebagai berikut:

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Tabel 4.14

Tabel Perhitungan untuk Memperoleh angka indeks korelasi antar variable(X) dengan Variable (Y) dengan berdasarkan dari Sekor Aslinya

No	X	Y	X^2	Y^2	X.Y
1	44	41	1936	1681	1804
2	50	41	2500	1681	2050
3	44	40	1936	1600	1760
4	43	37	1849	1369	1591
5	44	44	1936	1936	1936
6	34	41	1156	1681	1394
7	50	41	2500	1681	2050
8	46	39	2116	1521	1794
9	48	35	2304	1225	1680
10	42	31	1764	961	1302
11	46	43	2116	1849	1978
12	54	37	2916	1369	1998
13	42	41	1764	1681	1722
14	47	37	2209	1369	1739
15	49	47	2401	2209	2303
16	43	41	1849	1681	1763
17	28	33	784	1089	924
18	45	45	2025	2025	2025
19	43	39	1849	1521	1677
20	44	39	1936	1521	1716
21	50	41	2500	1681	2050
22	44	41	1936	1681	1804
23	45	40	2025	1600	1800
24	50	37	2500	1369	1850
25	34	40	1156	1600	1360
26	44	41	1936	1681	1804
27	42	30	1764	900	1260
28	35	34	1225	1156	1190
29	39	40	1521	1600	1560
30	41	36	1681	1296	1476
31	39	33	1521	1089	1287
32	41	41	1681	1681	1681
N=32	$\Sigma X=1395$	$\Sigma Y=1250$	$\Sigma X^2=61292$	$\Sigma Y^2=48984$	$\Sigma X.Y=1743750$

Selanjutnya hasil dari tabel persiapan tersebut digunakan untuk mencari pengaruh pemberian insentif terhadap produktivitas kerja karyawan Koperasi Cahaya Amanah Surabaya.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Dari tabel hasil persiapan tersebut diatas dapat diketahui:

ΣX	=1395	ΣY	= 1250
ΣX^2	= 61292	ΣY^2	= 48984
N	=32	$\Sigma X.Y$	= 1743750

Melalui teknik korelasi product moment untuk menguji adanya pengaruh pemberian insentif terhadap produktivitas kerja karyawan Koperasi Cahaya Amanah Surabaya , maka dapat diketahui sebagai berikut:

$$rxy = \frac{N\Sigma XY - (\Sigma X)(\Sigma Y)}{\sqrt{\{N\Sigma X^2 - (\Sigma X)^2\}\{N\Sigma Y^2 - (\Sigma Y)^2\}}}$$

$$= \frac{32.1743750 - (1395)(1250)}{\sqrt{32.61292 - (1395)^2\{32.48984 - (1250)^2\}}}$$

$$= \frac{55800000 - 1743750}{\sqrt{\{1961344 - 1946025\}\{1567488 - 1562500\}}}$$

$$= \frac{5405}{\sqrt{\{15319\}\{4988\}}}$$

$$= \frac{5405}{\sqrt{76411172}}$$

$$= \frac{5405}{8741}$$

$$= 0{,}618$$

Jadi $rxy = 0{,}618$

Dari perhitungan tersebut diperoleh nilai "r" hitung (r*xy*) sebesar 0,618 Yang kemudian dikonsultasikan dengan "r" tabel *product moment* dengan taraf signifikan 5% dan jumlah responden (ΣN=32) diperoleh "r" tabel sebesar 0,349, jadi apabila "r" hitung (r*xy*) lebih besar dari pada "r" tabel, maka hipotesis nihil (H0), ditolak dan hipotesis kerja (H1) diterima. Dan jika "r"

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

hitung (r*xy*) lebih kecil dari pada "r" tabel, maka hipotesis nihil (H0) diterima dan hipotesis kerja (H1) ditolak.

Setelah dikonsultasikan antara "r" hitung dengan "r" tabel maka dapat diketahui hasilnya adalah (0,618>0,349) yang berarti maka hipotesis nihil (H0) ditolak dan hipotesis kerja (H1) diterima jadi ada pengaruh positif antara pemberian insentif terhadap produktivitas kerja karyawan Koperasi Cahaya Amanah Surabaya.

Selanjutnya untuk mengetahui sejauh mana tingkat pengaruh pemberian insentif terhadap produktivitas kerja karyawan di Koperasi Cahaya Amanah Surabaya. Maka berdasarkan hasil perhitungan *rxy* tersebut, dapat diberikan penafsiran atau interpretasi tentang besarnya hubungan tersebut.

Untuk melakukan interpretasi mengenai besarnya koefisien korelasi dapat dilihat berdasarkan tabel di bawah ini:

r	Interpretasi
Antara 0,800 sampai dengan 1,000	Tinggi
Antara 0,600 sampai dengan 0,800	Cukup
Antara 0,400 sampai dengan 0,600	Agak rendah
Antara 0,200 sampai dengan 0,400	Rendah
Antara 0,000 sampai dengan 0,200	Sangat rendah (Tak berkorelasi)

(*Sutrisno Hadi, 2004 : 303*)

Dari perhitungan rumus koefisien korelasi produk moment diperoleh *rxy* sebesar 0,618 berarti perolehan tersebut tidak bertanda negatif. Ini berarti antara variabel X dan variabel Y terdapat pengaruh yang positif antara kedua variabel tersebut. Berdasarkan interpretasi di atas ternyata *rxy* berada di antara

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

(0,600-0,800) ini berarti antara variabel X dan variabel Y terdapat pengaruh yang cukup.[64]

D. Pembahasan Hasil Penelitian

Hasil penelitian yang diperoleh dari analisis data penelitian dengan menggunakan rumus korelasi *product moment* diperoleh *rxy* sebesar 0,618 dan hasil tersebut dikonsultasikan dengan "r" tabel *product moment* dengan N = 32 dan taraf signifikansi 5 % diperoleh "r" tabel sebesar 0,349. dengan hasil penelitian tersebut dapat diketahui bahwa *rxy* lebih besar dari "r" tabel *product moment* (0,618>0,349) yang berarti bahwa ada hubungan yang positif antara variabel (X) pemberian insentif terhadap variabel (Y) produktivitas kerja karyawan.

Dari hal ini, maka hipotesis kerja (H1) berbunyi ada pengaruh yang positif antara pemberian insentif terhadap produktivitas kerja karyawan di koperasi cahaya amanah Surabaya "diterima" dan hipotesis nihil (H0) "ditolak".

Untuk mengetahui tingkat pengaruh antara pemberian insentif terhadap produktivitas kerja karyawan di koperasi cahaya amanah Surabaya, nilai *rxy* yang lebih besar dari "r" tabel kemudian dikonsultasikan dan diinterpretasikan menurut pedoman sebagai berikut:

---

[64] Sutrisno Hadi, *Metode Research*, (Yogyakarta: Andi, 2004), h. 303

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

r	Interpretasi
Antara 0,800 sampai dengan 1,000	Tinggi
Antara 0,600 sampai dengan 0,800	**Cukup**
Antara 0,400 sampai dengan 0,600	Agak rendah
Antara 0,200 sampai dengan 0,400	Rendah
Antara 0,000 sampai dengan 0,200	Sangat rendah (Tak berkorelasi)

Dari tebel di atas diketahui bahwa nilai *rxy* sebesar 0,618 jika dikonsultasikan dan diinterpretasikan menurut tabel pedoman penilaian hasil perhitungan rumus *product moment* berada diantara 0,600 - 0,800 yang itu artinya ada hubungan yang cukup antara pemberian insentif terhadap produktivitas kerja karyawan Koperasi Cahaya Amanah Surabaya.

Berdasarkan hasil penelitian yang menjelaskan bahwa adanya sebuah pengaruh antara insentif dengan produktivitas kerja karyawan di Koperasi Cahaya Amanah Surabaya. Hal tersebut di dukung pernyataan yang dikemukakan oleh Bapak Aziz bahwa: "Di koperasi ini memang ada sistem insentifnya, liburan atau rekreasi dan itu diberikan saat koperasi mendapatkan laba lebih dari standar.[65]

Dari pernyataan di atas sesuai dengan teori yang dikemukakan oleh Malayu S.P. Hasibuan yang mengatakan bahwa insentif: "Semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diberikan oleh karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan.

Dari hasil penelitian yang telah peneliti lakukan di Koperasi Cahaya Amanah Surabaya maka peneliti dapat menarik kesimpulan bahwa sistem

[65] (hasil wawancara dengan Bapak Aziz, tanggal 12 Juni 2010, pukul 09.00-12.00 WIB)

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

insentif yang ada di Koperasi Cahaya Amanah Surabaya mempunyai pengaruh yang cukup terhadap produktifitas kerja karyawan. Hal ini berdasarkan hasil interpretasi mengenai besarnya koefisien korelasi antara 0,600-0,800 dan nilai *rxy* yang diperoleh adalah 0.618.

Adapun atribut yang meliputi sistem insentif adalah pemberian hadiah, pemberian komisi, fasilitas-fasilitas yang tersedia, pemberian bonus kepada seluruh karyawan Koperasi Cahaya Amanah, promosi jabatan, pemberian penghargaan kepada seluruh karyawan yang berprestasi. Sistem insentif ini pernah diberikan pada tahun 2007-2009. Namun, sekarang di Koperasi Cahaya Amanah Surabaya tidak lagi menjadikan insentif di atas sebagai salah satu penunjang produktifitas karyawannya karena saat ini koperasi menggunakan sistem kompensasi atau sistem imbalan sebagai pengganti insentif yang pernah ada. Adapun kompensasi yang berjalan sekarang adalah (a) gaji bulanan yang diberikan setiap bulan, (b) Tunjangan Hari Raya (THR) yang diberikan koperasi yang biasanya nilainya sebesar satu bulan gaji dan beberapa barang lainnya, (c) simpanan hasil usaha yang diberikan kepada karyawan saat Koperasi Cahaya Amanah Surabaya mendapatkan laba maksimal dan besar nilainya telah ditentukan sebelumnya.

Selanjutnya untuk atribut-atribut yang meliputi produktivitas kerja karyawan adalah hasil kerja, kualitas kerja dan sikap kerja. Apabila hasil kerja, kualitas kerja dan sikap kerja para karyawan mengalami peningkatan maka dikatakan program insentif koperasi cahaya amanah yang di terapkan telah berhasil dan para karyawan berhak mendapatkan insentif yang telah

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id