

PENGARUH SISTEM INSENTIF TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA PADA PT. MNC SKY VISION DI MEDAN

¹Mierna Zulkarnain

¹Fakultas Ekonomi, Universitas Dharmawangsa (UNDHAR) Medan – Indonesia
zulmierna@dharmawangsa.ac.id

ABSTRACT

MNC SKY Vision Medan is engaged in Cable TV Installation and internet installation. There is an incentive given by the company to employees so that work motivation from employees can be increased. Providing incentives to employees aims to increase employee productivity that is low. The research was conducted with the aim of this study to examine and analyze the effect of the incentive system on employee productivity at PT. MNC SKY VISION Medan. The type of data used in this study are primary and secondary data. The population in this study were all employees of PT. MNC SKY VISION Medan. validity and reliability testing at PT. MNC SKY VISION Medan Technique of analyzing quantitative descriptive research data. From the results of this study, the incentive system has an effect on employee work productivity at PT. Medan MNC SKY VISION is influenced by other variables not examined in this study such as training, leadership and motivation. The conclusion of the study is that the incentive system is very influential on the work productivity of employees at PT. MNC SKY VISION Medan.

Keywords: *Incentives and Productivity of Employee Work*

1. PENDAHULUAN

Latar Belakang Masalah

Dunia bisnis sekarang dituntut menciptakan kinerja karyawan yang tinggi untuk pengembangan perusahaan. Perusahaan harus mampu membangun dan meningkatkan kinerja didalam lingkungannya. Keberhasilan perusahaan akan dipengaruhi oleh beberapa faktor, salah satu faktor penting adalah sumber daya manusia, karena sumber daya manusia merupakan pelaku dari keseluruhan tingkat perencanaan sampai dengan evaluasi yang mampu memanfaatkan sumber daya lainnya yang dimiliki oleh organisasi atau perusahaan. Setiap karyawan yang masuk di dalam perusahaan akan memiliki seperangkat latar belakang yang berbeda, yang akan mempengaruhi harapan masing-masing dan pada gilirannya akan mempengaruhi dinamika hubungan antara karyawan dan perusahaan. Agar menjamin tercapainya keselarasan tujuan yang diinginkan oleh perusahaan, perusahaan diharapkan mampu untuk mengatur sistem perusahaannya agar berjalan secara berkesinambungan satu sama lain.

Salah satu perusahaan yang menghadapi masalah produktivitas kerja karyawan yang menurun adalah PT. MNC SKY VISION Medan. Perusahaan ini bergerak di bidang distributor pelayanan pada TV Kabel.

Perusahaan memiliki sejumlah karyawan yang melaksanakan pekerjaannya dan perusahaan yang memasarkan produknya di Kota Medan dengan menggunakan pameran di beberapa super market ternama yang berada di kota medan, serta memberikan brosur kepada pengunjung agar konsumen membeli produknya. Perusahaan lebih cenderung pada penjualan beli putus dan pembelian alat untuk pemasangan di berbagai rumah dan Kapal Berlayar.

Produktivitas karyawan yang ada pada perusahaan dapat meningkat, maka pihak manajemen harus memperhatikan faktor-faktor yang mempengaruhinya. Peningkatan produktivitas terletak pada pengelolaan manajemen, dimana manajemen yang akan menjalankan program-programnya serta menciptakan hubungan yang serasi baik hubungan antar karyawan maupun atasan dengan bawahan. Apabila faktor-faktor tersebut dapat diterapkan dan dijalankan maka karyawan akan lebih merasa sebagai satu bagian dari perusahaan, sehingga akan lebih semangat dan produktivitas karyawan lebih baik.

Beberapa bulan ini di perusahaan terjadi penurunan produktivitas karyawan yang diakibatkan penjualan pada tv kabel baik di luar kota mau pun di kota medan mengalami

penurunan padahal perusahaan memberikan system insentif kepada karyawan yang lebih lagi didalam penjualan. Beberapa bulan terakhir ini terjadi penurunan penjualan TV kabel yang secara tidak langsung menunjukkan terjadinya penurunan produktivitas karyawan.

Kemampuan kerja karyawan yang menurun terlihat dari tingkat penjualan yang tidak mencapai target penjualan yang direncanakan. Tidak tercapainya penjualan TV kabel di perusahaan karena karyawan kurang giat dalam memasarkan produk kepada konsumen. Apabila perusahaan memberikan service kepada pelanggan yang memberikan penawaran free tayangan perusahaan pada saat perusahaan melakukan follow up atau menghubungi pelanggan harus dengan baik dan dengan memotivasi pelanggan tersebut untuk melakukan pembayaran tepat waktu, agar tidak terjadinya selisih paham kepada pelanggan atau masyarakat. Pelanggan kurang dilayani dengan baik oleh customer service perusahaan disebabkan adanya pembayaran yang sering sekali mengalami selisih yang berlebih dikarenakan pembayaran yang tidak beraturan kapan dilakukan transaksi.

Pentingnya penilaian produktivitas kerja karyawan agar produktivitas kerja dapat ditingkatkan dari sebelumnya. Produktivitas merupakan hal yang sangat penting bagi para karyawan yang ada di perusahaan. Dengan adanya produktivitas diharapkan pekerjaan akan terlaksana secara efisien dan efektif, sehingga ini semua akhirnya sangat diperlukan dalam pencapaian tujuan yang telah ditetapkan. Apabila pihak manajemen mengindikasikan bahwa adanya penurunan produktivitas karyawan, baik kuantitas dan kualitas, maka perlu segera mempertimbangkan adanya pertukaran setiap karyawan yang mengalami penurunan produktivitasnya, dengan tujuan untuk memberikan dampak positif kepada perusahaan. Produktivitas kerja karyawan PT. MNC SKY VISION Medan .yang menurun terlihat dari realisasi penjualan.

Dengan demikian penurunan penjualan menunjukkan bahwa produktivitas kerja karyawan menurun. Penurunan penjualan lebih sering terjadi diakibatkan oleh ketidakmampuan karyawan dalam memasarkan produk. Pada pemberian informasi paket yang ingin dibutuhkan oleh konsumen, lain diperkirakan hanya insentif

setelah closing. Salah satu yang dapat dilakukan untuk mengatasi hal tersebut adalah dengan memberikan rangsangan berupa insentif agar para karyawan dapat termotivasi untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan, sehingga perusahaan dapat menciptakan target produktivitas yang maksimal. Insentif sebagai sarana motivasi yang mendorong para karyawan untuk bekerja dengan kemampuan yang optimal, yang dimaksudkan sebagai pendapatan ekstra diluar gaji yang telah dibayarkan perusahaan kepada karyawan. Tercapainya suatu tujuan perusahaan tidak lepas dari produktivitas sumber daya manusia di dalamnya. Salah satu faktor yang menjadi penyebab utama rendahnya produktivitas karyawan adalah kurangnya tanggung jawab terhadap pekerjaan.

1.2. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang, maka identifikasi masalah adalah :

1. Dengan adanya pemberian insentif yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan supaya memotivasi kerja dari karyawan dapat ditingkatkan.
2. Pemberian insentif kepada karyawan bertujuan untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan yang rendah.

1.3 Batasan Masalah

Batasan masalah penelitian ini adalah menganalisis pengaruh sistem insentif terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. MNC SKY VISION Medan.

1.4 Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, maka dirumuskan masalah sebagai berikut : Apakah pengaruh sistem insentif terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. MNC SKY VISION Medan

1.5 Tujuan Penelitian

Penelitian dilaksanakan penelitian ini adalah untuk menguji dan menganalisis pengaruh sistem insentif terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. MNC SKY VISION Medan.

2. LANDASAN TEORITIS

Pengertian Insentif

Menurut Moeheriono (2014:259) insentif merupakan salah satu bentuk imbalan yang diberikan perusahaan kepada karyawan

sebagai bentuk penghargaan atas prestasinya. Sebuah insentif yang berjalan baik di sebuah perusahaan mungkin gagal bila dicoba diterapkan di perusahaan lain. Beberapa perusahaan memilih program insentif itu untuk prestasi individual, sedangkan yang lain memilih memberi penghargaan untuk prestasi oleh kelompok, kedua cara itu mempunyai kelebihan dan kekurangan masing-masing.

Menurut Rivai dan Sagala (2011:767) Insentif diartikan sebagai bentuk pembayaran yang di kaitkan dengan kinerja dan *gainsharing*, sebagai pembagian keuntungan bagi karyawan akibat peningkatan produktivitas atau penghematan biaya.

Menurut Edison (2016:157) insentif adalah bentuk kompensasi diluar upah yang diberikan kepada karyawan atas usaha tambahannya dalam membantu perusahaan. Berdasarkan pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa insentif adalah salah satu bentuk kompensasi di luar gaji yang dibayarkan kepada karyawan. Insentif untuk merangsang karyawan untuk bekerja sesuai dengan standar yang telah ditetapkan.

Arti Penting Insentif

Menurut Moeheriono (2014:259) program insentif yang baik, memang cenderung meningkatkan prestasi individu dan produktivitas, tetapi beberapa program, terutama program yang menekankan prestasi individu, justru menghambat peningkatan output karena terjadi kolusi antara sesama pekerja.

Menurut Rivai dan Sagala (2011:769) menyatakan salah satu alasan pentingnya pembayaran insentif karena adanya ketidaksesuaian tingkat kompensasi yang dibayarkan kepada eksekutif dengan pekerja lain.

Menurut Yani (2012:145) menyatakan pemberian insentif bermanfaat baik perusahaan maupun karyawan. Jika insentif yang di terima tidak dikaitkan dengan prestasi kerja, tetapi bersifat pribadi maka mereka akan merasakan ketidakadilan dan ketidakadilan ini menyebabkan ketidakpuasan yang pada akhirnya dapat mempengaruhi perilaku. Seperti misalnya ketidakhadiran dan menurunnya prestasi kerja.

Berdasarkan pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa insentif sebagai motivasi pekerja dalam bentuk pemberian tunjangan seperti insentif yang dapat dilakukan seperti

premi produksi, premi kehadiran dan bonus. Insentif sebagai dorongan pada karyawan agar karyawan mau bekerja lebih baik juga bertujuan untuk mempertahankan karyawan yang berkompetensi tinggi agar tetap pada perusahaan. Insentif juga mampu mendorong karyawan bekerja dengan lebih baik dalam artian lebih produktif agar tujuan yang ingin dicapai oleh perusahaan dapat terpenuhi. Pertama, insentif material. Insentif material dapat diberikan dalam bentuk sebagai berikut; 1) uang. Insentif yang berupa uang dapat diberikan dalam berbagai macam yaitu : premi, komisi pembagian keuntungan dan kompensasi, 2) jaminan sosial. Insentif yang diberikan dalam bentuk jaminan sosial lazimnya diberikan secara rata dan otomatis. Bentuk jaminan sosial ini bermacam-macam, antara lain : pemberian perumahan dinas, pengobatan secara cuma-cuma, berlangganan surat kabar secara gratis, cuti sakit tetap mendapat gaji dan pemberian pakaian dinas. Kedua, insentif non material. Insentif non material diberikan dalam berbagai bentuk, antara lain; 1) pemberian gelar, 2) pemberian tanda jasa, 3) pemberian piagam penghargaan, 3) pemberian promosi jabatan, 4) pemberian pujian lisan atau tertulis secara resmi didepan umum atau secara pribadi.

Faktor-faktor yang Mempengaruhi Insentif

Menurut Yani (2012:148) beberapa faktor yang mempengaruhi keberhasilan dalam manajemen insentif, yaitu

1. Sasaran yang ditetapkan dengan jelas dan dikomunikasikan dengan baik.
2. Komunikasi realistik untuk berhasil.
3. Pengetahuan mengenai nilai yang diciptakan jika mencapai sasaran tersebut.
4. Suatu gagasan mengenai prestasi nilai yang perusahaan inginkan untuk dibagi dengan karyawan.
5. Sistem umpan balik yang mencegah kejutan yang tidak menyenangkan.
6. Persetujuan mengenai cara menghitung insentif dan menentukan kapan insentif tersebut akan dibayarkan.

Manfaat dan Tujuan Insentif

Menurut Siagian (2015:272) dua manfaat besar dari sistem insentif ini ialah bahwa :

1. Para karyawan terdorong bekerja secara produktif karena apabila produktivitas kerja mereka berakibat pada keuntungan

perusahaan, mereka akan memperoleh penghasilan tambahan.

2. Secara psikologis timbul rasa sepenanggungan dan sepeasaan dengan pihak manajemen karena para karyawan diikutsertakan secara langsung dalam menikmati keberhasilan perusahaan meraih keuntungan.

Menurut Rivai dan Sagala (2011:767) Tujuan utama dari insentif adalah untuk memberikan tanggung jawab dan dorongan kepada karyawan dalam rangka meningkatkan kualitas dan kuantitas hasil kerjanya. Dengan demikian, dengan adanya pemberian insentif kepada karyawan, maka akan memberikan dorongan kepada karyawan untuk bekerja lebih lebih optimal, baik secara kuantitas maupun kualitas.

Indikator Insentif

Menurut Wibowo (2016:302) indikator insentif yaitu :

1. Ukuran insentif terhadap jumlah keluaran dilakukan dengan menggunakan pembayaran berdasar piece rate atau komisi penjualan.
2. Ukuran terhadap kualitas keluaran dilakukan dengan menggunakan pembayaran berdasar piece rate hanya untuk yang mencapai standar, atau komisi hanya diberikan untuk penjualan tanpa piutang ragu-ragu.
3. Ukuran insentif atas keberhasilan mencapai tujuan diberikan dalam bentuk bonus untuk penjualan yang mencapai jumlah tertentu dalam waktu tertentu yang ditentukan sebelumnya.
4. Ukuran insentif atas jumlah keuntungan diberikan dalam bentuk profit sharing.
5. Ukuran insentif atas efisiensi biaya diberikan dalam bentuk *gain sharing*.
6. Ukuran insentif atas keterampilan pekerja diberikan dalam bentuk *skill-based pay*.

Produktivitas Kerja

Menurut Sunyoto (2013:41) mendefinisikan, "Produktivitas merupakan sikap mental yang selalu berusaha dan mempunyai pandangan bahwa suatu kehidupan hari ini lebih baik dari hari kemarin dan hari esok lebih baik dari hari ini".

Menurut Yusuf dan Arif (2015:282) secara filosofis, produktivitas merupakan sikap mental yang selalu berusaha dan mempunyai pandangan bahwa suatu

kehidupan hari ini lebih baik dari hari kemarin dan hari esok lebih baik dari hari ini.

Produktivitas pada organisasi terdiri atas komponen teknologi, modal dan sumber daya manusia. Sumber daya yang diberdayakan secara efisien merupakan salah satu faktor yang mampu menggerakkan produktivitas meskipun di lain pihak sumber daya manusia merupakan pemicu terjadinya pemborosan dalam berbagai bentuk. Hal ini tercermin bila manajemen organisasi tidak mampu memuaskan kebijaksanaan pengelolaan sumber daya manusia dalam organisasi dan menjalankan praktek-praktek manajemen sumber dalam manusia. Pengaruh sumber daya manusia pada produktivitas kerja dapat terlihat pada hasil pekerjaannya. Tingkat absensi, kecelakaan, intensi keluar dan kontribusinya pada perusahaan. Oleh sebab itu, pengembangan sumber daya manusia untuk meningkatkan produktivitas dan motivasi perlu diperhatikan dan menjadi skala prioritas.

Menurut Kendrick dan Creamer dalam Sutrisno (2013:207-208) membedakan produktivitas ke dalam tiga jenjang yaitu :

- a. Produktivitas total
Produktivitas total ialah rasio output bruto riil dengan kombinasi tenaga kerja, modal, dan produk-produk yang dibeli dari luar perusahaan sebagai inputnya.
- b. Produktivitas faktor total ialah rasio antara produk riil yang diperoleh dalam perekonomian, industri, atau perusahaan, dengan jumlah tenaga kerja dan modal sebagai inputnya.
- c. Produktivitas parsial ialah rasio antara output kotor ataupun neto dengan salah satu faktor atau golongan sebagai inputnya.

Menurut Moekijat (2010:182) produktivitas adalah perbandingan jumlah keluaran (*output*) tertentu dengan jumlah masukan (*input*) tertentu untuk suatu jangka waktu tertentu. Makin tinggi perbandingannya, maka makin tinggi pulalah produktivitas. Berdasarkan pendapat di atas maka kesimpulan produktivitas kerja adalah sikap mental yang dimiliki karyawan dalam menghasilkan *output* per unit dalam jangka waktu tertentu.

Arti Penting Produktivitas Kerja

Menurut Sutrisno (2013:211) produktivitas merupakan hal yang sangat penting bagi para karyawan yang ada di

perusahaan. Dengan adanya produktivitas kerja diharapkan pekerjaan akan terlaksana secara efisien dan efektif, sehingga ini semua akhirnya sangat diperlukan dalam pencapaian tujuan yang sudah ditetapkan.

Menurut Hasibuan (2012:70-71) dengan pengembangan, produktivitas kerja karyawan akan meningkat kualitas dan kuantitas produksi semakin baik, karena *technical skill*, *human skill*, dan *managerial skill* karyawan yang semakin baik.

Menurut Moekijat (2010:182) organisasi harus menjadi alat atau sarana untuk memenuhi kebutuhan individu. Meskipun demikian, organisasi didirikan tidak hanya untuk memenuhi kebutuhan perseorangan, tetapi juga berhubungan dengan kelangsungan hidup organisasi tersebut melalui produktivitas. Pencapaian produktivitas digabungkan dengan pemenuhan kebutuhan pegawai hendaknya menjadi perhatian semua organisasi.

Berdasarkan pendapat di atas maka kesimpulan produktivitas memiliki arti penting bagi para karyawan yang ada dalam organisasi perusahaan dan diharapkan pekerjaan dapat dilaksanakan secara efektif dan efisien.

Faktor-faktor yang Mempengaruhi Produktivitas Kerja

Menurut Sunyoto (2012:203-204) Faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja adalah :

1. Pengetahuan
Pengetahuan dan keterampilan sesungguhnya yang mendasari pencapaian produktivitas kerja.
2. Keterampilan
Keterampilan adalah kemampuan dan penguasaan teknis operasional mengenai bidang tertentu yang bersifat keprofesionalan.
3. Kemampuan
Kemampuan terbentuk dari sejumlah kompetensi yang dimiliki oleh seorang karyawan.
4. Sikap dan perilaku
Sangat erat hubungan antara kebiasaan atau sikap dan perilaku.

Manfaat dan Tujuan Produktivitas Kerja

Menurut Sunyoto (2012:205) ada empat pendekatan untuk meningkatkan produktivitas kerja, yaitu :

1. Meningkatkan keluaran, sedangkan masukan dipertahankan tetap.
2. Keluaran tetap, namun masukan diturunkan.
3. Keluaran naik lebih besar, masukan naiknya lebih kecil.
4. Keluaran turun, masukan turun lebih besar.

Di samping keempat metode tersebut, ada metode lain yang bisa dengan efektif berpengaruh terhadap peningkatan produktivitas kerja meliputi :

1. Metode peningkatan produktivitas kerja dengan menghemat tenaga kerja
2. Metode peningkatan produktivitas kerja dengan menerapkan metode kerja yang paling tepat.
3. Metode peningkatan produktivitas kerja dengan menghasilkan aktivitas-aktivitas yang tidak produktif.
4. Metode peningkatan produktivitas kerja dengan memanfaatkan sumber daya manusia secara lebih efektif.

Menurut Sutrisno (2013:213) Dunia usaha saat ini semakin dituntut untuk selalu mengutamakan produktivitasnya. Melalui produktivitas tinggi yang bertujuan untuk memperoleh produk yang berkualitas. Produk sebagai hasil dari suatu usaha kerja akan mempunyai kualitas yang kompetitif di pasaran konsumen.

Indikator Produktivitas Kerja

Menurut Sutrisno (2013:211-212) Untuk mengukur produktivitas kerja, diperlukan suatu indikator, yaitu sebagai berikut :

1. Kemampuan
Mempunyai kemampuan untuk melaksanakan tugas. Kemampuan seorang karyawan sangat bergantung pada keterampilan yang dimiliki serta profesionalisme mereka dalam bekerja. Ini memberikan daya untuk menyelesaikan tugas-tugas yang diembannya kepada mereka.
2. Meningkatkan hasil yang dicapai
Berusaha untuk meningkatkan hasil yang dicapai. Hasil merupakan salah satu yang dapat dirasakan baik oleh yang mengerjakan maupun yang menikmati hasil pekerjaan tersebut.
3. Semangat kerja
Ini merupakan usaha untuk lebih baik dari hari kemarin. Indikator ini dapat dilihat dari etos kerja dan hasil yang dicapai dalam satu hari kemudian dibandingkan dengan hari sebelumnya.
4. Pengembangan diri

Pengembangan diri dapat dilakukan dengan melihat tantangan dan harapan dengan apa yang dihadapi. Sebab, semakin kuat tantangannya, pengembangan diri mutlak dilakukan. Begitu juga harapan untuk menjadi lebih baik pada gilirannya akan sangat berdampak pada keinginan karyawan untuk meningkatkan kemampuan.

5. Mutu

Mutu merupakan hasil pekerjaan yang dapat menunjukkan kualitas kerja seorang pegawai. Jadi, meningkatkan mutu bertujuan untuk memberikan hasil yang terbaik yang pada gilirannya akan sangat berguna bagi perusahaan dan dirinya sendiri.

6. Efisiensi

Perbandingan antara hasil yang dicapai dengan keseluruhan sumber daya yang digunakan. Masukan dan keluaran merupakan aspek produktivitas yang memberikan pengaruh yang cukup signifikan bagi karyawan.

Perilaku Konsumen

Menurut Sunyoto (2015:4) perilaku konsumen adalah tindakan-tindakan yang dilakukan oleh individu, kelompok atau organisasi yang berhubungan dengan proses pengambilan keputusan dalam mendapatkan, menggunakan barang-barang atau jasa ekonomis yang dapat dipengaruhi lingkungan.

Menurut Herlambang (2014:61) perilaku konsumen adalah proses dan aktivitas ketika seseorang berhubungan dengan pencarian, pemilihan, pembelian, penggunaan serta pengevaluasian produk dan jasa demi memenuhi kebutuhan dan keinginan konsumen.

Menurut Alma (2011:97) para pembeli memiliki motif-motif pembelian yang mendorong mereka untuk melakukan pembelian. Mengenai buying motives ada 3 macam :

1. *Primary buying motive*, yaitu motif untuk membeli yang sebenarnya.
2. *Selective buying motive*, yaitu pemilihan terhadap barang, ini berdasarkan ratio.
3. *Patronage buying motive*. Ini adalah selective buying motive yang ditujukan kepada tempat atau toko tertentu.

Pengaruh Insentif Terhadap Produktivitas Kerja

Seorang pegawai yang bekerja dalam suatu lembaga atau organisasi, tentu dilandasi dengan keinginan untuk mencukupi

kebutuhannya, baik kebutuhan akan sandang, pangan, papan. Selain itu, mereka juga memerlukan pemenuhan kebutuhan akan hasil kerja yang mereka dapatkan. Maka dari itu, sistem pemberian insentif menunjukkan hubungan yang paling jelas antara kompensasi dan produktivitas kerja. Sistem Insentif pada umumnya digunakan untuk menggambarkan rencana pembayaran upah yang dikaitkan secara langsung atau tidak langsung dengan berbagai standart produktivitas karyawan, para karyawan yang bekerja di bawah sistem insentif berarti prestasi kerja mereka menentukan keseluruhan keberhasilan mereka.

Menurut Radiani (2009) menegaskan bahwa hubungan insentif dengan produktivitas kerja adalah sangat erat dimana diantara keduanya saling melengkapi. Pada prinsipnya produktivitas mencakup sikap mental dan perilaku tenaga kerja atau karyawan itu sendiri. Saat ini harus lebih baik daripada sistem kerja masa lalu, dengan harapan kebutuhan hidup yang harus ada peningkatan untuk masa yang akan datang. Dengan kata lain pemberian insentif yang tepat oleh perusahaan diharapkan pula peningkatan produktivitas kerja yang dihasilkan tenaga kerja.

3. METODE PENELITIAN

Jenis dan Sumber Data

Pendekatan penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Menurut Sugiyono (2012:13) Pendekatan penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif pada umumnya dilakukan pada sampel yang diambil secara random, sehingga kesimpulan hasil penelitian dapat digeneralisasikan pada populasi di mana sampel tersebut diambil.

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer dan sekunder.

Menurut Sugiyono (2012:402) "Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah sumber primer dan sumber sekunder.

1. Sumber primer

Sumber data yang langsung memberikan data kepada pengumpul data.

2. Sumber sekunder

Sumber yang tidak langsung memberikan data kepada pengumpul data, misalnya lewat orang lain atau lewat dokumen"

Populasi dan Sampel

Menurut Sugiyono (2012:115) menyatakan bahwa populasi adalah wilayah

generalisasi yang terdiri dari objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. MNC SKY VISION Medan yang berjumlah 50 orang. Penentuan sampel pada penelitian ini menggunakan teknik sampel jenuh. Menurut Sugiyono (2012:116) Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut.

Menurut Sugiyono (2012:122) Dalam penelitian ini, teknik sampling yang digunakan adalah sampel jenuh, yaitu teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Jumlah populasi yaitu 50 responden PT. MNC SKY VISION Medan yang dijadikan sebagai sampel sebanyak 50 responden penelitian ini dan 50 responden.

Metode Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang digunakan yaitu

1. Penelitian Kepustakaan (*Library Research*)

Penelitian kepustakaan, yaitu mengumpulkan teori dan data ilmiah yang dapat memberikan petunjuk. Penelitian kepustakaan berhubungan dengan buku – buku literatur yang tersedia.

2. Penelitian Lapangan (*Field Research*)

Penelitian lapangan yang dilakukan yaitu :

a. Kuesioner

Menurut Sugiyono (2012:199) “Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang efisien bila peneliti tahu dengan pasti variabel yang akan diukur dan tahu apa yang bisa diharapkan dari responden”.

Kuesioner, yaitu pengumpulan data dengan cara mengajukan pertanyaan melalui daftar pertanyaan pada objek penelitian yang sesuai dengan variabel yang diteliti.”

b. Wawancara

Menurut Sugiyono (2012:194) “Wawancara digunakan sebagai teknik pengumpulan data, apabila peneliti ingin melakukan studi pendahuluan untuk menemukan permasalahan yang harus diteliti, dan juga apabila peneliti ingin mengetahui hal-hal dari responden yang lebih mendalam dan jumlah respondennya sedikit atau kecil”.

Wawancara merupakan proses untuk mengumpulkan data dengan mengajukan sejumlah pertanyaan secara lisan untuk dijawab langsung.

Teknik Analisis Data

Teknik analisis data penelitian deskriptif kuantitatif. Menurut Sugiyono, (2012:13) Penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, teknik pengambilan sampel pada umumnya dilakukan secara random, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif atau statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

4. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Ruang Lingkup Perusahaan

Pihak-pihak yang mengelola perusahaan diatur sedemikian rupa dalam suatu struktur organisasi. Melalui struktur organisasi maka tugas, wewenang dan tanggung jawab setiap pejabat dapat diketahui dengan jelas dan tegas, sehingga diharapkan setiap satuan organisasi dapat bekerja sama secara harmonis. PT. MNC SKY VISION Medan ini dipimpin oleh seorang kepala cabang (*Branch Manager*). Kepala cabang tersebut bertanggung jawab kepada pimpinan di kantor pusat.

Adapun karakteristik responden yang dapat diuraikan sebagai berikut :

1. Karakteristik Responden

Karakteristik responden berdasarkan usia dapat dilihat pada Tabel 4.1 sebagai berikut :

Tabel 4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Usia Responden Saat Ini	Jumlah Orang	Persentase (%)
< 25 Tahun	18	36%
26- 30 Tahun	12	24%
31- 35 Tahun	11	22%
> 40 Tahun	9	18%
Total	50	100,00

Sumber: Hasil Penelitian, 2018 (Data Diolah)

Berdasarkan Tabel 4.1 di atas menunjukkan para karyawan perusahaan mayoritas usia responden saat ini <25 tahun sebanyak 18 orang (36%). Minoritas responden berusia

> 40 tahun sebanyak 9 orang (18%), responden berusia 26-30 Tahun sebanyak 12 orang (24%) dan responden berusia 31- 35 tahun yakni sebanyak 11 orang (22%)

Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin dapat dilihat pada Tabel 4.2 sebagai berikut ini :

Tabel 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Jumlah Orang	Persentase (%)
Laki-laki	28	56%
Perempuan	22	44%
Jumlah	50	100,00

Sumber : Hasil Penelitian, 2018 (Data Diolah)

Berdasarkan Tabel 4.2 di atas menunjukkan bahwa mayoritas responden yang berjenis laki-laki berjumlah 28 orang (56%) dan mayoritas responden kelamin perempuan berjumlah 22 orang (44%).

Tabel 4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

Pendidikan	Jumlah Orang	Persentase
SMU	10	20%
SMK	14	28%
S-1	26	52%
Total	50	100 %

Sumber : Hasil Penelitian, 2018 (Data Diolah)

Berdasarkan Tabel 4.3 di atas dapat diketahui bahwa tingkat pendidikan responden terdiri dari mayoritas tamat SMU sebanyak 10 responden (20%), tamat SMK sebanyak 14 responden (28%) dan minoritas responden tamat S-1 sebanyak 26 responden (52%).

2. Deskripsi Variabel Penelitian

a. Deskripsi Variabel Sistem Insentif sebagai Variabel X

Penjelasan responden atas variabel sistem insentif dapat disajikan pada Tabel 4.4 sebagai berikut :

Tabel 4.4 Sistem Insentif

No	Indikator	Kriteria					Jumlah Sampel
		SS	S	CS	TS	STS	
1	Kesesuaian pembayaran insentif kepada karyawan	10	15	20	5	0	50
2	Pembayaran insentif yang diberikan sesuai dengan kinerja Karyawan	11	25	10	2	2	50

3	Karyawan merasa puas dengan bonus yang dibayarkan perusahaan	4	18	20	8	0	50
4	Insentif yang diberikan sesuai dengan keterampilan pekerja	12	22	8	6	2	50

Berdasarkan Tabel 4.4 variabel sistem insentif dapat diuraikan sebagai berikut :

1. Mayoritas responden yang menyatakan cukup setuju dengan *frequency* 20 atas kesesuaian pembayaran insentif kepada karyawan.
2. Mayoritas responden yang menyatakan setuju dengan *frequency* 25 atas pembayaran insentif yang diberikan sesuai dengan kinerja Karyawan.
3. Mayoritas responden yang menyatakan setuju dengan *frequency* 20 atas karyawan merasa puas dengan bonus yang dibayarkan perusahaan.
4. Mayoritas responden yang menyatakan setuju dengan *frequency* 22 atas insentif yang diberikan sesuai dengan keterampilan pekerja.

b. Deskripsi Variabel Produktivitas Kerja sebagai Variabel Y

Penjelasan responden atas variabel produktivitas kerja dapat disajikan pada Tabel 4.5 sebagai berikut:

Tabel 4.5 Produktivitas Kerja

Nondikator	Skor					Jumlah Sampel
	SS	S	CS	TS	STS	
1 Pihak manajemen selalu memperhatikan kemampuan kerja karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan	5	18	22	5	0	50
2 Hasil kinerja dicapai karyawan sesuai dengan target perusahaan	6	25	14	3	2	50
3 Pimpinan selalu memberikan semangat kerja kepada karyawan dalam organisasi ini	9	12	23	4	2	50
4 Pengembangan diri yang dilakukan karyawan dalam meningkatkan produktivitas kinerjanya	11	25	10	2	2	50
5 Pihak manajemen selalu memperhatikan mutu kerja karyawan	8	29	10	3	0	50
6 Pimpinan sering meningkatkan efisiensi kerja agar karyawan tidak stres	8	35	4	3	0	50

Berdasarkan Tabel 4.5 variabel produktivitas kerja dapat diuraikan sebagai berikut :

1. Mayoritas responden yang menyatakan cukup setuju dengan *frequency* 22 atas pihak manajemen selalu memperhatikan kemampuan kerja karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan.
2. Mayoritas responden yang menyatakan setuju dengan *frequency* 25 atas hasil kinerja dicapai karyawan sesuai dengan target perusahaan.
3. Mayoritas responden yang menyatakan cukup setuju dengan *frequency* 23 atas pimpinan selalu memberikan semangat kerja kepada karyawan dalam organisasi ini.
4. Mayoritas responden yang menyatakan setuju dengan *frequency* 25 atas pengembangan diri yang dilakukan karyawan dalam meningkatkan produktivitas kinerjanya.
5. Mayoritas responden yang menyatakan setuju dengan *frequency* 29 atas pihak manajemen selalu memperhatikan mutu kerja karyawan.
6. Mayoritas responden yang menyatakan setuju dengan *frequency* 35 atas pimpinan sering meningkatkan efisiensi kerja agar karyawan tidak stress.

Pembahasan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa sistem insentif berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan pada . Hal ini sejalan dengan temuan Rachman (2013) menyatakan bahwa Insentif mempunyai pengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. MNC SKY VISION Medan.

Sistem insentif berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan dikarenakan sistem pemberian bonus menunjukkan hubungan yang paling jelas antara kompensasi dan produktivitas kerja. Sistem bonus pada umumnya digunakan untuk menggambarkan rencana pembayaran upah yang dikaitkan secara langsung atau tidak langsung dengan berbagai standart produktivitas karyawan, para karyawan yang bekerja di bawah sistem bonus berarti prestasi kerja mereka menentukan keseluruhan keberhasilan mereka.

Produktivitas kerja tidak terlepas dari efisiensi dan efektivitas. Efisiensi menekankan pada hasil kerja, sedangkan efektivitas berhubungan dengan proses pencapaian tujuan

yang dikaitkan dengan kerja manusia atau peningkatan tenaga kerja manusia, pembaharuan hidup dan kultural, sikap mental memuliakan kerja serta perluasan upaya untuk meningkatkan mutu kehidupan masyarakat. Dengan kata lain, proses peningkatan produktivitas kerja dapat dilakukan melalui motivasi, pemberian bonus.

Insentif yang diberikan kepada karyawan PT. MNC SKY VISION Medan digunakan untuk menambah atau mendorong semangat dan kegairahan kerja karyawan tersebut. Disamping untuk memacu semangat kerja karyawan, pemberian bonus dimaksudkan untuk menambah dan menciptakan perasaan dan ketenangan dalam diri karyawan beserta dengan keluarganya. Dengan diberikannya bonus kepada para karyawan maka terlihat bahwa PT. MNC SKY VISION Medan bertanggung jawab terhadap karyawan yang bekerja pada perusahaan mereka. Perusahaan mengharapkan agar melalui pemberian bonus karyawan bersedia menyumbangkan tenaganya untuk kepentingan perusahaan. Pada dasarnya insentif yang diberikan kepada karyawan merupakan semacam perangsang agar para karyawan berusaha meningkatkan produktivitasnya.

Apabila tujuan perseorangan dalam suatu organisasi mendapat perhatian dari pihak pimpinan perusahaan, maka kegiatan perseorangan tersebut semakin terarah dan dengan demikian tujuan perusahaan dapat PT. MNC SKY VISION Medan melihat besarnya peranan insentif dalam memajukan perusahaan sehingga pimpinan perusahaan memberikan insentif agar karyawan yang bekerja di dalamnya merasa terpanggil dan merasa memiliki dan dapat meningkatkan produktivitas sehingga profit yang diperoleh perusahaan diharapkan semakin tinggi.

Beberapa bulan terakhir ini terjadi penurunan penjualan di tahun 2017 diakibatkan karyawan sering tidak mendapatkan insentif dari atasan diakibatkan target penjualan yang tinggi. Tidak tercapainya penjualan di perusahaan karena karyawan kurang giat dalam memasarkan produk kepada konsumen dan keadaan pasar yang lesu. Apabila perusahaan memberikan service kepada pelanggan yang memberikan bonus paket perusahaan pada saat pelanggan melakukan pembelian paket tambahan dan rajin melakukan pembayaran sebelum jatuh tempo berlangsung. Penurunan penjualan di

sebabkan seringnya sales melakukan closing tanpa menayakan apa kebutuhan yang lebih utama didalam keluarga baik itu pebisnis, bahkan untuk pemasangan Apartment mana yang lebih penting.

Dari hasil penelitian penulis pada PT. MNC SKY VISION Medan, bahwa ada beberapa jenis insentif yang diberikan kepada karyawan oleh pihak perusahaan dalam hal meningkatkan produktivitas kerja karyawan, diantaranya :

- a. Insentif yang berupa bonus tahunan, dimana semua karyawan akan mendapatkan bonus tahunan setiap setahun sekali apabila target perusahaan tercapai dengan catatan bahwa setiap individu menerima bonus tahunan berbeda-beda tergantung dari hasil kerja karyawan dengan melihat *Performance Appraisal* (penilaian kerja) yang telah dibuat oleh pihak perusahaan.
- b. Insentif yang berupa THR yang diberikan kepada karyawan setahun sekali.

Jumlah insentif yang diterima oleh karyawan dari tahun 2017 terus mengalami penurunan, sedangkan produktivitas kerja karyawan selama tahun 2017 menunjukkan adanya fluktuasi setiap tahunnya. Padahal yang diharapkan bahwa dengan adanya peningkatan insentif yang diberikan dapat meningkatkan pula produktivitas kerja karyawan, tetapi pada kenyataan tidak terjadi demikian. Berawal dari asumsi bahwa maju mundurnya suatu perusahaan lebih ditentukan oleh aspek sumber daya manusia, maka dianggap penting untuk melakukan penelitian terkait pengaruh Insentif terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT. MNC SKY VISION Medan. Berawal dari asumsi bahwa maju mundurnya suatu perusahaan lebih ditentukan oleh aspek sumber daya manusia, maka dianggap penting untuk melakukan penelitian terkait pengaruh Insentif terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. MNC SKY VISION Medan

Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis yang dapat di simpulkan bahwa sistem insentif berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. MNC SKY VISION Medan. Dari hasil analisis Insentif yang diberikan perusahaan kepada karyawan PT. MNC SKY VISION Medan digunakan untuk menambah atau mendorong semangat dan kegairahan kerja karyawan tersebut. Disamping untuk memacu

semangat kerja karyawan, pemberian bonus dimaksudkan untuk menambah dan menciptakan perasaan dan ketenangan dalam diri karyawan beserta dengan keluarganya. Perusahaan mengharapkan agar melalui pemberian bonus karyawan bersedia menyumbangkan tenaganya untuk kepentingan perusahaan. Pada dasarnya insentif yang diberikan kepada karyawan merupakan semacam perangsang agar para karyawan berusaha meningkatkan produktivitasnya.

DAFTAR PUSTAKA

- Alma, Buchari. 2011. *Manajemen Pemasaran dan Pemasaran Jasa*. Bandung: Penerbit Alfabeta.
- Anita. 2017. Pengaruh Motivasi, Insentif Dan Promosi Jabatan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Bagian Penjualan PT Kapuas Trio Tirta Sari Motor Di Kuala Kapuas. *JIEB (ISSN : 2442-4560) available online at : ejournal.stiepancasetia.ac.id*. Jurnal Ilmiah Ekonomi Bisnis, Vol 3, No 3, November 2017, hal 436 - 442
- Edison, Emron , Yohny Anwar dan Imas Komariyah. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung : Penerbit CV Alfabeta.
- Ghozali, Imam. 2013. *Aplikasi Analisis Multi variate Dengan Program IBM SPSS 21*. Jakarta : Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hasibuan, H.M.S.P. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Revisi, Cetakan Kedelapan, Jakarta: Penerbit Bumi Aksara
- Herlambang. 2014. *Basic Marketing (Dasar-Dasar Pemasaran) Cara Mudah Memahami Ilmu Pemasaran*. Yogyakarta : Gosyen Publishing.
- Kasmir. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Pertama. Jakarta : PT. RajaGrafindo Persada.
- Moeheriono. 2014. *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*. Edisi Revisi. Jakarta : PT Rajagrafindo Persada.
- Moekijat. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung : Penerbit CV Mandar Maju.

- Nurmalasari dan Winarningsih. 2017. Pengaruh Motivasi, Dan Pemberian Insentif Terhadap Produktivitas Kerja PT. Interglobal Electric Part Gresik. Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen. Volume 6, Nomor 6, Juni 2017. ISSN : 2461-0593.
- Rachman. 2013. Pengaruh Insentif Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada P.T. Bosowa Berlian Motor Di Kota Sungguminasa Gowa. *Jurnal Economix* Volume 1 Nomor 2 Desember 2013.
- Radiyani, A. 2009. Pengaruh Pemberian Upah Insentif terhadap Produktivitas. *Jurnal Media Mahardika* 7(9).
- Rivai, Veithzal dan Ella Jauvani Sagala. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*, Edisi-2 Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada.
- Sunyoto, Danang. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Penerbit PT. Caps
- Sunyoto, Danang. 2013. *Teori, Kuisisioner dan Analisis Data Sumber Daya Manusia (Praktik Penelitian)*. Yogyakarta : Penerbit PT Caps
- Sunyoto, Danang. 2015. *Perilaku Konsumen dan Pemasaran Panduan Riset Sederhana Untuk Mengenali Konsumen*. Yogyakarta : Penerbit PT Caps.
- Siagian, Sondang. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Penerbit Bumi Aksara.
- Sutrisno, Edy. 2013. *Budaya Organisasi*. Jakarta : Penerbit Kencana
- Sugiyono. 2012. *Metode Penelitian Bisnis*. Cetakan Keenam Belas. Bandung: Penerbit Alfabeta.
- Wibowo, 2016. *Manajemen Kinerja* .Edisi Kelima. Jakarta : PT Rajagrafindo Persada.
- Yani. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Penerbit Mitra Wacana Media.
- Yusuf, Burhanuddin dan Arif, Nur Rianto Al. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia Di Lembaga Keuangan Syariah*. Jakarta : Penerbit PT. Rajagrafindo Persada.