

**HUBUNGAN PEMBERIAN INSENTIF DALAM UPAYA MENINGKATKAN
PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN DIVISI MARKETING PADA
PT.INTERYASA SEDAYA PEKAN BARU**

Oleh

Edi sugianto¹ & Mariaty Ibrahim²

Edi_sugianto_08@yahoo.com

¹Mahasiswa Program Studi Administrasi Bisnis FISIP Universitas Riau

²Dosen Program Studi Administrasi Bisnis FISIP Universitas Riau

Abstract: This study departs from the existing problems seen lower sales productivity PT.Interyasa Sedaya Pekanbaru marketing division. The low sales of the products offered by the company are seen from tidak ditetapkan achievement of sales targets by the company, and also the presence of anxiety and restlessness employees especially the sales force in the work because of the sanctions given to them when the target is not reached, a termination working relationship. The purpose of this study is to determine the incentives and productivity as well as the relationship of incentives in an effort to improve employee productivity in the marketing division of Federal International PT.Interyasa Sedaya Pekanbaru. This study analyzed the data using descriptive quantitative analysis and has been proposed to address hipotesisyang performed statistical analysis using simple linear regression. Results of this study concluded that the overall incentive is considered to be good and overall employee productivity was considered good. Based on the analysis of data through statistical analysis can be seen that the independent variable (incentive) has a strong relationship to the dependent variable (productivity). Independent variable (incentive) and a significant positive impact on the dependent variable (productivity), so that when the independent variable increased, it will cause an increase in the dependet variable.

Keywords: Incentives, Productivity, Employee

PENDAHULUAN

1. Latar Belakang Masalah

Perkembangan perekonomian dirasakan semakin meningkatkan derajat persaingan. Kondisi ini mendorong setiap organisasi atau perusahaan untuk lebih meningkatkan kualitas sumber daya manusia yang ada demi kelangsungan dan keberadaan suatu perusahaan. Perusahaan sebagai badan usaha bertujuan untuk mendapatkan profit atau keuntungan atas bidang usaha yang dijalankannya. Agar profit tersebut dapat terealisasi maka diperlukan manajerial yang baik dan ditunjang oleh tanggung jawab dan peran serta semua komponen yang ada pada perusahaan tersebut. Perusahaan juga memerlukan adanya koordinasi dan visi-misi yang dijadikan arah dan tujuan bagi individu yang di dalamnya.

Arah dan tujuan sebuah perusahaan sebagaimana diatas yaitu diperolehnya profit yang besar atas produk baik barang maupun jasa yang dikeluarkannya. Profit tersebut tentunya tidak akan tercapai apabila kinerja individu atau karyawan di dalamnya tidak menunjukkan adanya produktivitas. Oleh sebab itu dalam rangka meningkatkan produktivitas tersebut maka stimulus sebagaimana yang telah disebutkan tadi sangat berperan bagi peningkatan kinerja karyawan.

Dikarenakan sumber daya manusia adalah segalanya dalam sebuah perusahaan, maka hal itu memberikan konsekuensi pada keharusan untuk memenuhi kepuasan kerja dan kebutuhan-kebutuhan hidup dari pegawai. Untuk dapat meningkatkan produktivitas kerja dari pegawai, pimpinan perlu menumbuhkan semangat dan kegairahan kerja para pegawainya. Karena itulah semangat dan kegairahan kerja pada hakikatnya adalah merupakan perwujudan dari produktivitas yang tinggi. Bahkan ada yang mengidentikkan secara bebas bahwa produktivitas yang tinggi adalah hasil tambah semangat dan kegairahan kerja. Semangat kerja itu sendiri adalah melaksanakan pekerjaan secara lebih giat, sehingga dengan demikian pekerjaan akan dapat diharapkan lebih cepat dan lebih baik. Sedangkan kegairahan kerja adalah kesenangan yang mendalam terhadap pekerjaan yang dilakukan. Meskipun semangat kerja tidak mesti disebabkan oleh kegairahan kerja, tetapi kegairahan kerja mempunyai pengaruh yang cukup besar terhadap semangat kerja.

Banyak faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, diantaranya yaitu faktor kepemimpinan, kerja, motivasi (kompensasi dan insentif) sehubungan dengan itu pimpinan perusahaan menempuh berbagai cara untuk mendapatkan kinerja yang maksimal dari seluruh karyawannya, misalnya dengan memberi ransangan (insentif) terhadap bawahannya atau karyawannya agar memiliki semangat dan kemampuan yang tinggi sehingga dapat bekerja secara maksimal dan sesuai dengan yang di inginkan pimpinan perusahaan.

Pelaksanaan sistem insentif dimaksudkan perusahaan untuk meningkatkan kinerja karyawan dan mempertahankan karyawan yang berprestasi untuk tetap berada di perusahaan dan menjadi titik acuan bagi karyawan lainnya. Dengan demikian upah dan insentif sebenarnya merupakan suatu bentuk motivasi yang dinyatakan dalam bentuk uang. Sebenarnya pengertian antara upah dan gaji adalah sinonim, hanya saja upah lebih banyak dipakai untuk

para pekerja (buruh), sedangkan gaji biasanya diberikan kepada para pegawai tetap dalam jumlah pasti pada setiap bulannya. Upah juga lebih bersifat dipengaruhi oleh volume output yang dihasilkan oleh setiap individu, sedangkan gaji bersifat tetap, sedangkan jika terdapat jasa yang lebih dari karyawan terhadap perusahaan diberikan imbalan dalam bentuk lain, yaitu apa yang disebut dengan *insentif*. Bahwa pemberian insentif terhadap pegawai adalah sebagai pendorong yang dapat memotivasi pegawai untuk lebih bekerja secara efektif. Insentif terkait erat dengan produktivitas kerja. Terdapat timbal balik dua arah antara pemberian insentif dengan produktivitas kerja pegawai. Insentif diberikan karena adanya produktivitas kerja dan diberikan untuk lebih meningkatkan produktivitas kerja lagi di masa mendatang.

Stimulus/insentif sebagai sarana motivasi yang mendorong para karyawan untuk bekerja dengan kemampuan optimal, yang dimaksudkan sebagai pendapatan ekstra diluar gaji atau upah yang telah ditentukan. Pemberian insentif dimaksudkan agar dapat memenuhi kebutuhan para karyawan dan keluarganya. Istilah sistem insentif pada umumnya digunakan untuk menggambarkan rencana-rencana pembayaran upah yang dikaitkan secara langsung atau tidak langsung dengan berbagai standar kinerja karyawan atau profibilitas perusahaan.

Kinerja karyawan sangat dipengaruhi oleh tingkat kepuasan kerja karyawan pada perusahaan tersebut. Untuk mengetahui tingkat kepuasan kerja karyawan dapat dilihat dan membandingkan dari data tingkat keluar masuk karyawan (*labour turn over*) dari tahun ke tahun. Apabila tingkat *labour turn over* nya mengalami penurunan dari tahun ke tahun maka bisa dikatakan bahwa kinerja karyawan tinggi, sedangkan apabila tingkat *labour turn over* nya tahun ke tahun meningkat maka bisa dikatakan pihak perusahaan belum bisa menjaga kepuasan kerja karyawan sehingga kerja karyawan rendah (Gary dessler, 2009:96). Tingkat *labour turn over* pada PT.Interyasa Sedaya Pekanbaru dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel 1
Jumlah Karyawan Divisi Marketing yang masuk dan yang keluar
PT.Interayasa Sedaya Tahun 2008-2011

NO	TAHUN	TEAM LEADER	JUMLAH KARYAWAN AWAL TAHUN	MASUK	KELUAR	JUMLAH KARYAWAN AKHIR TAHUN	LTO
1	2007	8	72	3	4	71	15,2%
2	2008	8	71	1	2	70	6,5%
3	2009	8	70	4	5	69	19,5%
4	2010	8	69	7	5	71	26%
5	2011	8	71	8	6	73	30,4%

Sumber : *Bagian personalia PT.Interyasa Sedaya Tahun 2012*

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa *labour turn over* pada PT.Interyasa sedaya Pekanbaru cenderung mengalami kenaikan tiap tahunnya. Kenaikan *labour turn over* tiap

tahun yang terjadi pada PT.Interyasa sedaya Pekanbaru ini membuktikan bahwa pihak perusahaan kurang dapat menjaga kepuasan kerja karyawannya yang dapat memberi dampak negatif bagi perusahaan itu sendiri karena dengan kepuasan kerja yang rendah maka akan mengganggu kinerja dan loyalitas karyawan terhadap perusahaan yang pada akhirnya akan berpengaruh kepada waktu dan biaya pelaksanaan pelayanan serta banyaknya tenaga kerja yang keluar baik karena keinginan sendiri yang disebabkan kurangnya motivasi dari perusahaan maupun dikeluarkan oleh pihak perusahaan yang disebabkan menurunnya produktivitas kerja karyawan.

Maka dari itu banyak pimpinan perusahaan berupaya untuk memberikan ransangan (insentif) terhadap karyawannya, agar para karyawan menyukai pekerjaannya dan memiliki semangat atau dedikasi yang lebih tinggi terhadap pekerjaannya tersebut, serta dapat menambah kepuasan, kegairahan, serta kesenangan didalam pekerjaannya di masa yang akan datang.

Oleh karena itu, peningkatan kesejahteraan karyawan melalui peningkatan pendapatan akan berimbas positif bagi pencapaian tujuan perusahaan. Seperti halnya pada PT.interyasa sedaya, perusahaan yang bergerak di bidang pembiayaan manufaktur rumah tangga seperti halnya peralatan rumah tangga maupun elektronik ataupun furniture. ini sangat bergantung pada kinerja karyawan sehingga target penjualan sebanyak mungkin dapat terpenuhi. Perusahaan memberikan gaji tetap pada karyawannya kecuali karyawan divisi markeeting.

Kebijakan perusahaan yang tidak memberikan gaji/upah bulanan kepada tim markeeting, maka sebagai penggantinya diberikan insentif yang besarnya tergantung dari pencapaian target penjualan yang berhasil di peroleh divisi markeeting. Adapun data insentif untuk markeeting pada PT.Interyasa sedaya Pekanbaru dapat dilihat pada tabel di bawah ini

Tabel 2
Data Insentif Sales/Agen Tim Marketing PT.Interyasa Sedaya Pekanbaru

NO	JENIS INSENTIF	FREKUENSI TARGET
1	Komisi mingguan	4% x harga jual
2	Bonus bulanan	1-3% x harga jual
3	Transportasi harian	Rp.10.000/hari
4	Bonus prestasi	Rp.250.000/target

Sumber : *bagian personalia PT.Interyasa Sedaya pekan baru 2012*

Berdasarkan tabel diatas dapat kita ketahui bahwa komisi mingguan untuk setiap individu pada divisi markeeting adalah sebesar 4% dari harga jual. Bonus bulanan sebesar 1-3% dari harga jual serta di tambah transportasi harian sebesar Rp.10.000,/hari dan bonus sebesar Rp.250.000, jika target penjualan dapat terpenuhi, sedangkan untuk gaji pokok setiap karyawan marketing hanya menerima Rp.550.000,/bulannya. dari komisi mingguan dan bulanan apabila tidak ada barang yang terjual atau tidak terjadi transaksi penjualan dalam 2 bulan maka dianggap tidak lagi bekerja pada perusahaan tersebut, dan bila ingin melanjutkan harus membuat laporan, transportasi harian diberikan jika melakukan penjualan dibawah pengawasan team leader

masing-masing. Berdasarkan tabel diatas maka rata-rata pendapatan tim markeeting sekitar Rp.1.200.000,- s.d Rp.1.500.000,- sesuai dengan pencapai target penjualan.

Sementara insentif penjualan yang diberikan kepada karyawan khususnya karyawan pada divisi markeeting, apabila persentase penjualan tercapai lebih jelas dapat dilihat pada tabel berikut

Tabel 3

Total insentif yang diberikan PT.Interyasa sedaya berdasarkan hasil penjualan pada divisi markeeting

NO	Persentase penjualan (%)	Total insentif
1	>95	Rp.300.000
2	85-95	Rp.250.000
3	75-85	Rp.200.000
4	65<75	Rp.100.000
5	<65	-

Sumber : *bagian personalia PT.Interyasa Sedaya pekan baru 2012*

- a. Penjualan >95 % maka karyawan mendapatkan insentif Rp.300.000
- b. Penjualan 85%-95% maka karyawan mendapatkan insentif Rp.250.000
- c. Penjualan 75%-85% maka karyawan mendapatkan insentif Rp.200.000
- d. Penjualan 65<75% maka karyawan mendapatkan insentif Rp.100.000
- e. Penjualan dibawah <65% karyawan tidak mendapatkan insentif

Sementara itu target penjualan yang diemban kepada tim markeeting serta realisasi target dapat dilihat dalam tabel dibawah ini :

Tabel 4

Target Penjualan dan Realisasi penjualan Perusahaan PT.Interyasa Sedaya Pekanbaru

No	Tahun	Target Penjualan/Tahun	Realisasi Penjualan /Tahun	Persentase
1	2008	Rp.9.000.000.000,-	Rp.8.250.000.000,-	91%
2	2009	Rp.9.000.000.000,-	Rp.8.150.000.000,-	90%
3	2010	Rp.9.000.000.000,-	Rp.8.450.000.000,-	94%
4	2011	Rp.9.000.000.000,-	Rp.8.200.000.000,-	91%

Sumber : *Bagian personalia PT.Interyasa Sedaya Pekanbaru 2012*

Berdasarkan tabel diatas bahwa target penjualan yang ditentukan perusahaan sebesar Rp.750.000.000,-/bulan sehingga dalam waktu setahun berjumlah Rp.9.000.000.000,-. Dengan kata lain target penjualan yang di tetapkan oleh perusahaan pada tahun 2008 tidak tercapai begitu juga dengan tahun 2009 sampai dengan tahun 2011. Perusahaan menentukan target berdasarkan kemampuan karyawan dalam melakukan penjualan, dimana standar ukuran pencapaian target minimal 95% standarisasi pencapaian target ini dihitung berdasarkan berapa rupiah penjualan yang dilakukan oleh masing-masing marketing.

Belum tercapainya target penjualan pada PT.Interyasa Sedaya Pekanbaru kemungkinan disebabkan oleh rendahnya kinerja karyawan sehingga pangsa pasar lebih memilih. perusahaan lain yang mampu melakukan penjualan dengan baik. Rendahnya kinerja karyawan PT.Interyasa Sedaya pekanbaru kemungkinan juga disebabkan oleh pemberian insentif yang belum optimal. Berdasarkan asumsi dari teori di atas mengenai pentingnya hubungan pemberian insentif untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan, maka dalam penelitian ini penulis tertarik untuk melakukan penelitian lebih lanjut mengenai hal tersebut, untuk mengetahui lebih jauh dampak pemberian insentif terhadap kinerja karyawan divisi markeeting pada PT.Interyasa Sedaya Pekanbaru maka dilakukan penilitian yang berjudul : **Hubungan pemberian insentif dalam upaya meningkatkan produktivitas kerja karyawan Divisi Marketing pada PT.Interyasa Sedaya Pekanbaru.**

2.Perumusan Masalah

Pentingnya peranan insentif terhadap peningkatan produktivitas kerja karyawan pada divisi markeeting PT.Interyasa Seadaya Pekanbaru berkorelasi langsung terhadap pencapaian target penjualan yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Pemberian insentif diharapkan mampu meningkatkan produktivitas kerja karyawan sehingga perusahaan memperoleh surplus dari hasil kerja karyawan divisi markeeting. Berdasarkan penjelasan tersebut, maka penulis rumuskan masalah dalam penilitian ini yaitu :

Bagaimana hubungan pemberian insentif dalm upaya meningkatkan produktivitas kerja karyawan pada PT.Interyasa sedaya pekanbaru ?

3.Tujuan Penelitian

- a. Untuk mengetahui pemberian insentif yang dilakukan oleh PT.Interyasa Sedaya Pekanbaru.
- b. Untuk mengetahui hubungan pemberian insentif yang diberikan terhadap peningkatan produktivitas kerja karyawan PT.Interyasa sedaya Pekanbaru

4.Konsep Teori

a. Insentif

Menurut **Pangabea** (2002 : 93, Insentif adalah kompensasi yang mengaitkan gaji dengan produktivitas. Insentif merupakan penghargaan dalam bentuk uang yang diberikan kepada mereka yang dapat bekerja melampaui standar yang telah ditentukan. Berhasil tidaknya pencapaian tujuan organisasi perusahaan akan sangat bergantung pada kinerja daripada pekerjaannya. Tingkat produktivitas bergantung pada organisasi yang baik , baik secara

administrasi maupun teknis, serta tingkat keinginan dan kemauan para pekerja untuk bekerja dan menyumbangkan tenaga serta pemikirannya.

Selanjutnya Menurut Nawawi (2003 : 338-339), penetapan dan pemberian kompensasi total yang meliputi gaji/upah dan insentif harus dilakukan dengan mempertimbangkan beberapa aspek sebagai berikut :

a. Aspek Ketepatannya

Penyediaan pembiayaan (*cost*) harus diupayakan tepat waktu dan tepat sarannya. Sasaran pertama adalah diberikan pada pekerja yang tepat, terutama pada yang berprestasi, sehingga berusaha mempertahankannya dengan memberikan kontribusi kerja yang terbaik bagi organisasi/perusahaan. Sasaran yang kedua adalah untuk kegiatan yang tepat, dalam arti diberikan dalam bentuk yang relevan dan jika berupa uang dalam jumlah memadai, guna mewujudkan keseluruhan atau salah satu aspek di dalam keamanan/jaminan dan kepuasan kerja.

b. Aspek Kelayakan/Keadilan

Aspek ini dimaksudkan dalam pemberian kompensasi apabila dalam bentuk barang atau uang harus memadai dalam arti dirasa cukup berharga. Aspek ini berkenaan juga dengan rasa keadilan, baik dari penerima maupun perbandingan jumlah yang diterima. Dari segi penerima dapat dibedakan antara kompensasi yang diberikan sebagai pemerataan yakni untuk semua pekerja, tanpa atau dengan membedakan penerima menurut jabatan/posisi atau kepangkatan masing-masing yang berbeda satu dengan yang lainnya. Keadilan kompensasi harus dibedakan pula menurut prestasi kerja atau jasa masing-masing dalam memberikan kontribusi pencapaian tujuan organisasi/perusahaan.

c. Aspek Pembiayaan (*Cost*) yang Terkontrol dan Terkendali

Kompensasi bukan saja harus sesuai dengan kemampuan organisasi/perusahaan dalam menyediakan pembiayaannya, tetapi juga harus terkontrol dan seimbang. Dengan demikian berarti meskipun keuntungan perusahaan cukup besar, tidak harus dibayar secara berlebih-lebihan, sehingga berakibat kehilangan fungsinya dalam memotivasi prestasi dan persaingan.

b. Produktivitas

Menurut **Muchdarsyah Sinungan (2005:12)** mengatakan bahwa tingkat produktivitas tenaga kerja ini biasanya didasarkan kepada waktu penyelesaian. Dengan demikian tenaga kerja dapat diukur dari output barang maupun jasa dalam jam kerja perorangan tertentu. **J. Ravianto dalam bukunya produktivitas dan mutu kehidupan (2005)** yakni : Produktivitas tenaga kerja sebagai suatu konsep yang menunjukkan adanya kaitan antara output (hasil kerja) dengan waktu yang dibutuhkan untuk menghasilkan produk dari seorang tenaga kerja. Demikian halnya dengan **T. Hani Handoko (2001)** mengatakan produktivitas adalah hubungan antara masuk-masuk dan keluaran-keluaran dalam suatu sistem produktif

Menurut **anoraga dan sayuti (1995 : 71)** mengatakan faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas tenaga kerja digolongkan dalam tiga kelompok yaitu :

1. Hasil kerja nyata

Yaitu keberhasilan yang dicapai dalam menyelesaikan pekerjaan yang dibedakan kepada karyawan sesuai sasaran yang telah di tentukan sebelumnya oleh perusahaan atau organisasi. Yang mencakup beberapa hal

- a. Penyelesaian pekerjaan sesuai standar
- b. Tanggapan pimpinan terhadap hasil kerja

2. Perilaku kerja

Yaitu cara pandang yang mendalam dari setiap karyawan terhadap pekerjaan yang dilakukan dan tergambar dari disiplin kerja, kegiatan dalam memanfaatkan waktu luang dan keinginan membantu rekan kerja lain dalam hal ini mencakup :

- a. Disiplin kerja yang ditetapkan pimpinan perusahaan
- b. Sering berdiskusi dengan rekan kerja yang lainnya bila kurang memahami tugas yang diberikan

3. Efektivitas

Yaitu ketepatan dalam menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan yang telah ditetapkan oleh perusahaan yang terdiri dari :

- a. Pengeluaran biaya ekstra untuk pekerjaan
- b. penyelesaian pekerjaan tepat waktu.

5. Hipotesis

Berdasarkan landasan teori dan latar belakang masalah yang terdapat pada PT. Interyasa Sedaya Pekanbaru : “ Diduga ada hubungan antara insentif terhadap peningkatan produktivitas kerja karyawan divisi marketing pada PT. Interyasa Sedaya Pekanbaru”.

METODE PENELITIAN

1. Lokasi Penelitian

Dalam penelitian ini, penulis melakukan penelitian di PT. Intaryasa Sedaya Pekanbaru-Riau di JL.Tuanku Tambusai no.287A Dimana perusahaan tersebut bergerak dibidang pembiayaan peralatan rumah tangga baik furniture dan sebagainya.

2. Populasi dan Sampel

Sebagai populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan pada divisi marketing PT. Interyasa Sedaya Pekanbaru. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada tabel dibawah ini :

Tabel 5
Jumlah populasi dan Sampel penelitian

No	Pembagian Karyawan	Populasi	Sampel
1	Manajer marketing	1	1
2	Karyawan :		
	-karyawan tetap	8	4
	-karyawan harian	72	36
	Jumlah	80	40

sumber data olahan : *data olahan penelitian 2012*

adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan. Sampel adalah sebagian dari jumlah karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut (sugiono,2003 : 109). Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan marketing sebanyak 80 orang maka dari itu peneliti menarik sampel dengan simple random sampling 50% dari populasi menjadi 40 sampel, dengan tehnik stratifikasi random sampling.

3. Jenis dan Sumber Data

Data yang diperlukan dalam penelitian ini meliputi data primer dan data skunder.

a.Data Primer

Data Primer adalah data yang diperoleh dilapangan dari objek penelitian secara langsung dan dapat dipertanggung jawabkan kebenarannya. Data primer yang diperoleh berisikan nama responden dan keterangannya . data primer dalam penelitian ini dalah skor berdasarkan jawaban responden pada angket terbimbing.

b.Data Skunder

Data sekunder adalah data yang diperoleh secara tidak langsung melalui media perantara (diperoleh dan dicatat oleh pihak lain).

4. Tehnik Pengumpulan Data

Pengumpulan data yang dilakukan dalam penelitian ini adalah dengan cara kuisioner dan wawancara.

5. Analisis Data

Data yang diperoleh dilapangan, akan disusun dan disajikan dalam bentuk tabel serta dianalisis dengan menggunakan analisis statistik. Untuk menjawab hipotesis yang telah diajukan dilakukan analisis statistik, yaitu dengan mengaplikasikan piranti lunak komputer *Statistical Package for Social Science (SPSS) 17.0* sehingga pekerjaan tabulasi, perhitungan statistik dan penarikan kesimpulan dapat dilakukan dengan efisien dan efektif menggunakan regresi linear sederhana.

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Pemberian Insentif Pada Karyawan Divisi marketing PT. Interyasa Sedaya Pekanbaru.

Pada tabel berikut dapat dilihat rekapitulasi tanggapan responden terhadap pemberian insentif karyawan bagian penjualan.

Tabel 6

Rekapitulasi Hasil Tanggapan Responden Terhadap Pemberian Insentif

Karyawan divisi marketing pada PT.Interyasa Sedaya

Pekanbaru

No.	Pertanyaan	Alternatif Jawaban						Jml
		Ket	SB	B	CB	KB	TB	
1	Aspek Ketepatan	F	74	6	-	-	-	80
2	Aspek Kelayakan / Keadilan	F	40	5	14	21	-	80
3	Aspek Pembiayaan (Cost) yang Terkontrol dan Seimbang	F	-	12	11	43	14	80
	Jumlah	F	114	23	25	64	14	-
		Skor	570	92	75	128	14	879
	Total Skor = 879							
	Kriteria Penilaian Baik							

Sumber : Penelitian Lapangan, 2013

Berdasarkan tabel 6 di atas, hasil rekapitulasi tanggapan responden terhadap pemberian insentif yang meliputi aspek ketepatan, aspek kelayakan/keadilan dan aspek pembiayaan yang terkontrol dan seimbang dinilai sudah baik. Namun begitu masih terdapat kekurangan-

kekurangan yaitu pada aspek kelayakan/keadilan yaitu masalah kecukupan insentif yang diberikan kepada karyawan bagian penjualan, dimana karyawan merasa insentif yang diberikan kepada mereka belum cukup karena belum dapat untuk memenuhi kebutuhan mereka. Selain itu juga dari aspek pembiayaan yang terkontrol dan seimbang, dimana karyawan bagian penjualan menyatakan bahwa perusahaan seharusnya bisa untuk memberikan lebih besar lagi insentif untuk mereka dan juga karyawan merasa ketentuan pemberian insentif yang telah ditetapkan oleh perusahaan membuat mereka tertekan dalam bekerja.

2. Produktivitas kerja karyawan divisi marketing PT. Interyasa Sedaya Pekanbaru.

Pada tabel berikut dapat dilihat rekapitulasi tanggapan responden terhadap pemberian insentif karyawan bagian penjualan.

Tabel 7

**Rekapitulasi Hasil Tanggapan Responden Terhadap Pemberian Insentif
Produktivitas Karyawan divisi marketing pada PT.Interyasa Sedaya
Pekanbaru**

No.	Pertanyaan	Alternatif Jawaban						Jml
		Ket	ST	T	S	R	SR	
1	Hasil kerja nyata	F	10	60	10	-	-	80
2	Perilaku kerja	F	-	24	27	29		80
3	Efektivitas	F	-	33	32	15	-	80
	Jumlah	F	10	117	69	44		-
		Skor	50	468	207	88	-	813
	Total Skor = 813							
	Kriteria Penilaian sedang							

Sumber : Penelitian Lapangan, 2013

Berdasarkan tabel 7 di atas, hasil rekapitulasi tanggapan responden terhadap pemberian insentif yang bertujuan meningkatkan produktivitas penjualan perusahaan meliputi hasil kerja nyata, perilaku kerja dan efektivitas karyawan yang terkonstrol dan seimbang dinilai sudah baik dari rekapitulasi produktivitas penjualan memang sudah tinggi. Namun setiap perusahaan selalu ingin lebih dari yang di inginkan dimana perusahaan menginginkan target penjualan 95% namun penjualan 4 tahun terakhir yang terealisasikan hanya 91-94% dan belum mencapai target yang di tetapkan oleh perusahaan.

Secara keseluruhan, tanggapan responden terhadap produktivitas karyawan divisi marketing PT. Interyasa Sedaya Pekanbaru dinilai sudah baik. Namun begitu, masih ada permasalahan yang segera harus dibenahi oleh perusahaan, agar produktivitas karyawan divisi marketing terus meningkat, sehingga tercapainya target penjualan yang telah ditetapkan.

Adapun hal-hal yang masih menjadi kekurangan yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan adalah masalah gaji yang dirasa karyawan bagian penjualan yang belum cukup untuk dapat memenuhi kebutuhan mereka. Gaji adalah hal yang paling mendasar, yang sangat mempengaruhi semangat seseorang dalam bekerja. Selain itu juga belum adanya suasana santai yang diciptakan oleh pimpinan dengan melakukan rekreasi atau piknik bersama guna mencairkan suasana tegang, bosan atau jenuh selama bekerja. Dengan adanya rekreasi atau piknik bersama akan diharapkan juga terciptanya kekoompakan karyawan bagian penjualan sehingga menimbulkan semangat kerja yang tinggi.

Kekurangan lainnya yang mempengaruhi rendahnya semangat kerja karyawan bagian penjualan adalah belum adanya perasaan aman bagi karyawan bagian penjualan, terutama sales force, dalam menghadapi masa depan mereka. Sales force tidak mendapatkan jaminan hari tua dalam hal ini Jamsostek yang dibuat oleh perusahaan, dan juga tidak mendapatkan pesangon jika di PHK.

3. Hubungan Pemberian Insentif Dalam Upaya Meningkatkan Produktivitas Kerja Karyawan Divisi Marketing Pada PT. Interyasa Sedaya Pekanbaru.

a. Regresi Linear Sederhana

Berdasarkan hasil perhitungan dengan menggunakan program SPSS diperoleh hasil analisis korelasi yang diperoleh melalui program SPSS, nilai R didapat sebesar 0,723. Hal ini berarti variabel bebas yaitu insentif (X) mempunyai hubungan yang kuat terhadap variabel terikat yaitu produktivitas (Y)

Kemudian apabila dilihat nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,611 hal ini menunjukkan bahwa variabel bebas (insentif) tersebut memberikan sumbangan sebesar 61,1% terhadap variabel terikat (produktivitas). Sedangkan sisanya sebesar 38,9% dipengaruhi variabel lainnya yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

b. Uji t

Dari hasil analisis perhitungan dengan program SPSS, maka ditemukan persamaan regresi linear berganda sebagai berikut :

$$Y = 2,109 + 1,547 X$$

Dari persamaan regresi di atas menunjukkan koefisien regresi yang diperoleh dari hasil program SPSS hasilnya positif, ini berarti apabila variabel bebas ditingkatkan maka akan menimbulkan peningkatan terhadap variabel terikat. Selain itu juga terlihat bahwa nilai t hitung sebesar 3,656 sedangkan t_{tabel} diperoleh dengan :

- Level of significance, $\alpha = 5\% (0.05)$
- Degrees of freedom (df) = $n - k - 1 = 40 - 1 - 1 = 38$
 $t_{tabel} = (\alpha; df)$
 $t_{tabel} = (0,05 : 38)$

Nilai t_{tabel} untuk 0,05 : 38 dapat dilihat pada tabel distribusi t yaitu 2,024 dari keterangan tersebut diketahui bahwa variabel bebas yang memiliki t hitung lebih besar dari t tabel, $3,656 > 2,024$ ini berarti bahwa pemberian insentif berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan

dan berarti juga bahwa H_0 ditolak H_a diterima sehingga hipotesis "*Pemberian insentif berpengaruh signifikan terhadap peningkatan produktivitas karyawan divisi marketing PT. Interyasa sedaya Pekanbaru*", dapat diterima.

KESIMPULAN DAN SARAN

1. Kesimpulan

Berdasarkan pada hasil penelitian yang telah dilakukan terhadap hubungan pemberian insentif terhadap peningkatan produktivitas kerja karyawan Divisi marketing PT. Interyasa Sedaya Pekanbaru, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

- A. Insentif yang dilakukan oleh PT. Interyasa Sedaya Pekanbaru terhadap karyawan divisi marketing dinilai sudah baik. Namun begitu masih terdapat kekurangan-kekurangan yaitu pada aspek kelayakan/keadilan yaitu masalah kecukupan insentif yang diberikan kepada karyawan bagian penjualan, dimana karyawan merasa insentif yang diberikan kepada mereka belum cukup karena belum dapat untuk memenuhi kebutuhan mereka. Selain itu juga dari aspek pembiayaan yang terkontrol dan seimbang, dimana karyawan bagian penjualan menyatakan bahwa perusahaan seharusnya bisa untuk memberikan lebih besar lagi insentif untuk mereka dan juga karyawan merasa ketentuan pemberian insentif yang telah ditetapkan oleh perusahaan membuat mereka tertekan dalam bekerja. Produktivitas karyawan divisi marketing pada PT. Interyasa Sedaya Pekanbaru dinilai sudah baik meskipun dalam kategori rendah tapi dalam 3 tahun terakhir penjualan dapat mencapai 94% hanya kurang sedikit target yang ditetapkan oleh perusahaan. Namun begitu, masih ada permasalahan yang segera harus dibenahi oleh perusahaan, agar produktivitas kerja karyawan terus meningkat. Adapun hal-hal yang masih menjadi kekurangan yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan adalah masalah gaji yang dirasa karyawan bagian penjualan yang belum cukup untuk dapat memenuhi kebutuhan mereka. Belum adanya suasana santai yang diciptakan oleh pimpinan dengan melakukan rekreasi atau piknik bersama guna mencairkan suasana tegang, bosan atau jenuh selama bekerja. Belum adanya perasaan aman bagi karyawan bagian penjualan, terutama bagian penjualan, dalam menghadapi masa depan mereka. Tidak adanya bonus tahunan bagi karyawan marketing dan bagi karyawan yang bekerja belum genap satu tahun.
- B. Berdasarkan hasil analisis data melalui program SPSS, dapat diketahui bahwa variabel independen (insentif) mempunyai hubungan yang kuat terhadap variabel dependen (produktivitas). Variabel independen (insentif) memberikan pengaruh yang positif dan signifikan terhadap variabel dependen (produktivitas), sehingga apabila variabel bebas ditingkatkan maka akan menimbulkan peningkatan terhadap variabel terikat.

2. Saran

- A. Pihak perusahaan sebaiknya meningkatkan pemberian insentif kepada karyawan divisi marketing PT. Interyasa Sedaya Pekanbaru, karena merekalah sebagai ujung tombak dari perusahaan dalam melakukan penjualan. Peningkatan pemberian insentif ini dapat dilakukan dengan merubah sistem pemberian insentif yang selama ini telah dijalankan, yaitu besarnya perkalian insentif adalah per unit atau barang sepeda motor, bukan berdasarkan pencapaian target yang telah ditetapkan.
- B. Berhubungan dengan produktivitas kerja karyawan bagian penjualan, tidak ada salahnya pimpinan mengajak seluruh karyawan untuk melakukan refreshing bersama, agar lebih

terciptanya keakraban antar karyawan dan juga dengan pimpinan. Selain itu, sales force sebaiknya juga diikutkan sertakan dalam keanggotaan Jamsostek.

DAFTAR PUSTAKA

Anoraga, panji dan Sri sayuti. 1995. *Psikologi industry dan psikologi social*. Jakarta : Pustaka jaya

Handoko, Hani, T., 1998. *Manajemen Edisi 2*. BPFE. Yogyakarta

Nawawi, Hadari, 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Gadjah Mada University Press, Yogyakarta.

Panggabean, Mutiara, 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Ghalia Indonesia, Bogor Selatan