Pengaruh Pemberian Insentif Terhadap Efektivitas Kerja Karyawan Pada Server Pulsa Easytronik SRB Ponsel Tanjung Morawa

Gihon River Peace[1], Jason Visel[2], Harpingka Fitria Br.Sibarani[3]

Program Studi Bisnis Digital, STMIK Pelita Nusantara,
Jl. Iskandar Muda No.1 Medan, Indonesia
E-mail: gihonpeace@yahoo.com

ARTICLE INFO

Article history:
Received: 2018-02-05
Revised: 2018-03-20
Accepted: 2018-03-30

Keywords:
Incentives, Work Effectiveness, Server Pulsa Easytronik SRB Ponsel Tanjung Morawa

ABSTRACT

This research aims to determine the presence or absence of incentive influence on the effectiveness of work and to measure how much incentive to give the effectiveness of employee work in Server Pulsa Easytronik SRB Ponsel. The research methods used in this research are quantitative research methods, i.e. the research methods based on the philosophy of positivism, used to examine on certain populations or samples, data collection using research instruments, quantitative data analysis/statistics, with the aim to test a predetermined hypothesis. The population in this research is all the employees of Server Pulsa Easytronik SRB Ponsel Tanjung Morawa amounting to 34 people, while the respondents are the entire population. The technique of data collection used is a questionnaire technique, which is a form of data gathering instruments in a written question format that comes with a column where the respondent wrote the answer to the question directed to them. The results of this study showed that the free variable i.e. incentive (x) has positive and significant effect on the bound variable i.e. the effectiveness of the work (y). Where the results are T calculate > T table is 3.481 > 2.037, so it can be concluded that the incentive variables have contributed to the effectiveness of the work. Coefficient of analysis result is 54.5%. This means that incentives have an influence on the effectiveness of the work by 54.5% and the remaining 45.5% are influenced by other variables.

1. Pendahuluan

Persaingan pada dunia usaha yang semakin ketat membuat perusahaan harus terus memiliki kinerja yang yang lebih baik. Untuk mencapai kinerja yang lebih baik perusahaan harus dapat mengelola sumber daya yang ada. Pengelolaan sumber daya yang baik menjadi hal yang penting untuk terus ditingkatkan. Sumber daya manusia yang ada didalam perusahaan menjadi saling terkait dengan setiap bagian perusahaan dan memiliki peran yang sangat penting untuk keberlangsungan eksistensi sebuah perusahaan. Efektivitas kerja sumber daya manusia dalam menjalankan pekerjaan dapan menjadikan perusahaan mampu bersaing dan menjaga eksistensinya dalam dunia usaha.

Efektivitas kerja adalah suatu tingkatan keberhasilan yang dicapai seseorang dengan melakukan aktivitas-aktivitas yang diberikan kepadanya dengan mendasari pengetahuan yang dimilikinya, kecakapan, serta kesungguhan. Efektivitas kerja yang baik hanya datang dari pegawai yang merasa memiliki tanggung jawab terhadap pekerjaan. Keberhasilan suatu organisasi dalam meningkatkan efektivitas kerja pegawai adalah cara kerja pegawai itu sendiri dan dukungan juga oleh orang-orang yang berpengaruh penting dalam organisasi tersebut yakni seorang pemimpin. Agar pelaksanaan efektivitas berjalan dengan baik maka perlu adanya insentif. Hal ini dimaksudkan agar pegawai semangat sehingga efektif dalam bekerja.

Insentif yang diberikan perusahaan adalah sebagai salah satu usahayang dilakukan perusahaan untuk meningkatkan efektivitas pegawai. Pemberian insentif yang tepat disamping untuk meningkatkan kinerja pegawai, dimaksudkan pula untuk membuat pegawai memiliki kesetiaan bekerja di perusahaan dan dapat menstabilkan perputaran tenaga kerja.

Server pulsa Eaytronik SRB Ponsel merupakan perusahaan yang bergerak di bidang penjualaan pulsa

elektrik, pulsa listrik, voucher game, isi ulang paket data, transaksi PPOB, dan transaksi lainnya. Server pulsa Easytronik SRB ponsel memberikan insentif setiap bulan kepada karyawan sesuai pencapaian jumlah transaksi setiap bulannya. Insentif yang diberikan kepada telah ditetapkan oleh perusahaan jika karyawan dapat mempertahankan kinerja dan meningkatkan jumlah transaksi maka insentif yang diberikan cukup besar. Adapun besaran insentif yang diberikan kepada karyawan Server pulsa Easytronik SRB Ponsel terdapat pada tabel 1.1 berikut:

Tabel 1. Jumlah Insentif Yang Diterima Karyawan
Di Server Pulsa Easytronik SRB Ponsel

Bulan	Tahun					
	2015			2016		
	Transaksi /bln	*Rp.100	Insentif	Transaksi /bln	*Rp.100	Insentif
Januari	372550	Rp 100,00	Rp 37.255.000,00	383253	Rp100,00	Rp 38.325.300,00
Februari	351630	Rp 100,00	Rp 35.163.000,00	374721	Rp100,00	Rp 37.472.100,00
Maret	371037	Rp 100,00	Rp 37.103.700,00	385572	Rp100,00	Rp 38.557.200,00
April	363528	Rp 100,00	Rp 36.352.800,00	380033	Rp100,00	Rp 38.003.300,00
Mei	370931	Rp 100,00	Rp 37.093.100,00	378457	Rp100,00	Rp 37.845.700,00
Juni	420590	Rp 100,00	Rp 42.059.000,00	449036	Rp100,00	Rp 44.903.600,00
Juli	400875	Rp 100,00	Rp 40.087.500,00	425689	Rp100,00	Rp 42.568.900,00
Agustus	375053	Rp 100,00	Rp 37.505.300,00	403984	Rp100,00	Rp 40.398.400,00
September	369253	Rp 100,00	Rp 36.925.300,00	381250	Rp100,00	Rp 38.125.000,00
Oktober	371291	Rp 100,00	Rp 37.129.100,00	385623	Rp100,00	Rp 38.562.300,00
November	365230	Rp 100,00	Rp 36.523.000,00	379547	Rp100,00	Rp 37.954.700,00
Desember	405005	Rp 100,00	Rp 40.500.500,00	424749	Rp100,00	Rp 42.474.900,00

(Sumber: Server Pulsa Easytronik SRB Ponsel)

Dari tabel 1 di atas, insentif tersebut dibagikan kepada karyawan dengan jumlah yang berbeda-beda berdasarkan tingkat jabatan dan pencapaian target transaksi penjualan pulsa.

2. Hipotesis

Berdasarkan judul penelitian dan konsep hipotesis, maka hipotesis dalam penelitian ini adalah:

H0 = Tidak ada pengaruh pemberian insentif terhadap efektivitas kerja pada Server Pulsa Easytronik SRB Ponsel Tanjung Morawa.

Ha = Terdapat pengaruh pemberian insentif terhadap efektivitas kerja pada Server Pulsa Easytronik SRB Ponsel Tanjung Morawa.

3. Metode Penelitian

3.1. Jenis Dan Pendekatan Penelitian

Metode penelitian yang digunakan pada penelitian ini adalah metode penelitian kuantitatif. Metode penelitian kuantitatif yaitu metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan (Sugiyono, 2012).

Penelitian ini juga termasuk penelitian kuantitatif yang bersifat korelasional. Metode korelasi adalah metode pertautan atau metode penelitian yang berusaha menghubung-hubungkan antara satu unsur/elemen dengan unsur/elemen lain untuk menciptakan bentuk dan wujud baru yang berbeda dengan sebelumnya (Sugiyono, 2014).

3.2. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan teknik kuesioner (*questionnaire*) yaitu suatu bentuk instrumen pengumpulan data dalam format pertanyaan tertulis yang dilengkapi dengan kolom dimana responden akan menuliskan jawaban atas pertanyaan yang diarahkan kepadanya. Kuesioner dapat disampaikan secara langsung kepada responden (Sinulingga, 2014). Selain teknik kuesioner, pengumpulan data juga dilakukan dengan teknik wawancara dan studi dokumentasi dimana pengumpulan data dan informasi dari berbagai sumber yang berhubungan dengan masalah dalam penelitian ini.

3.3. Jenis dan Sumber Data

Sumber data diperoleh dari dua sumber utama yaitu sumber primer *(primary source of data)* dan sumber data sekunder *(secondary source of data)*. Data yang diperoleh dari sumber primer disebut data primer yaitu data yang diperoleh dengan mencari/menggali secara langsung dari sumbernya oleh peneliti yang bersangkutan. Data sekunder ialah data yang telah dikumpulkan dan diolah pihak lain sehingga tidak perlu lagi digali/dicari oleh peneliti bersangkutan tetapi hanya mengumpulkan (Sinulingga, 2014).

Dalam penelitian ini, pengumpulan data primer diperoleh langsung dari Server Pulsa Easytronik

SRB Ponsel Tanjung Morawa. Selain data primer, peneliti juga menggunakan data sekunder yang bersifat studi dokumentasi yang berhubungan dengan penelitian ini.

3.4. Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh penelitian untuk dipelajari dan kemudia ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2012). Populasi adalah keseluruhan subjek penelitian. Jika jumlah anggota subyek dalam populasi hanya meliputi antara 100 sampai 150 orang dan dalam pengumpulan data peneliti menggunakan angket/kuesioner, sebaiknya subyek sejumlah itu diambil seluruhnya. Populasi yang diamati dalam penelitian ini adalah seluruh Seluruh karyawan Server Pulsa Easytronik SRB Ponsel Tanjung Morawa berjumlah 34 orang.

3.5. Sampel

Sampel merupakan bagian dari populasi. Arikunto (1998) Mengemukakan tentang penarikan sampel penelitian, yaitu apabila subjeknya kurang dari 100 orang maka lebih baik diambil semua, sehingga penelitianya merupakan penelitian populasi. Selanjutnya jika jumlah subjeknya lebih besar dari 100, maka dapat diambil 10-15 % atau 20-25 % atau lebih. Berdasarkan pengertian diatas, maka yang menjadi sampel dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai yang menerima dana insentif pada Server Pulsa Easytronik SRB Ponsel Tanjung Morawa yang berjumlah 34 orang, maka penelitian ini disebut penelitian populasi.

3.6. Metode Analisis Data

Analisis data yang digunakan meliputi analisis regresi linier berganda, analisis koefisien korelasi (R), koefisien determinasi *(Adjusted R^2)* dan analisis secara parsial (Uji t) dengan bantuan *software* SPSS versi 22.

3.6.1. Analisis Regresi Linier Sederhana

Analisis ini digunakan untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh yang positif dari variabel independen (X) terhadap variabel dependen (Y) dengan model regresi sebagai berikut (Hasan, 2009):

Y = a + bX+ e

Keterangan :

Y = Variabel Dependen
a = Konstanta
b = Koefisien regresi
X = Insentif
Y = Efektivitas Kerja
e = error

Adapun tujuan menggunakan analisis regresi linier sederhana dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui bagaimana pengaruh variabel bebas (x) insentif terhadap variabel terikat (y) efektivitas kerja.

3.6.2. Koefisien Korelasi dan Koefisien Determinasi

Koefisien korelasi (R) menunjukkan seberapa besar hubungan yang terjadi antara variabel independen (X) secara serentak terhadap variabel dependen (Y). Nilai R berkisar antara 0 sampai 1, nilai semakin mendekati 1 berarti hubungan yang terjadi semakin kuat, sebaliknya nilai mendekati 0 maka hubungan yang terjadi semakin lemah.

Menurut Sugiyono (2012) pedoman untuk memberikan interpretasi koefisien korelasi sebagai berikut:

0,00 – 0,199= sangat rendah
0,20 – 0,399= rendah
0,40 – 0,599= sedang
0,60 – 0,799= kuat
0,80 – 1,000= sangat kuat

Menurut Santoso (2002) bahwa untuk regresi dengan lebih dari dua variabel independen digunakan *Adjusted R Square* sebagai koefisien determinasi. *Adjusted R Square* adalah nilai *R Square* (R^2) yang telah disesuaikan. Koefisien determinasi *(Adjusted R^2)* bertujuan untuk mengetahui seberapa besar persentase variabel independen mampu menjelaskan variabel dependen. Semakin besar nilai koefisien determinasi maka semakin baik kemampuan variabel X menerangkan variabel Y (Sugiyono, 2012).

3.6.3. Pengujian Hipotesis Secara Parsial (Uji t)

Pengujian ini digunakan untuk menentukan apakah dua sampel tidak berhubungan memiliki rata-rata

yang berbeda. Uji t dilakukan dengan cara membandingkan perbedaan antara nilai dua nilai rata-rata dengan standar error dari perbedaan rata-rata dua sampel (Ghozali, 2006).

4. Analisis dan Pembahasan

4.1. Analisis Regresi Linier Sederhana

Tabel 2.
Regresi Linier Sederhana
Coefficients[a]

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	16.223	2.472		3.292	.000
insentif	.307	.107	.738	3.481	.023

a. Dependent Variable: efektifitas

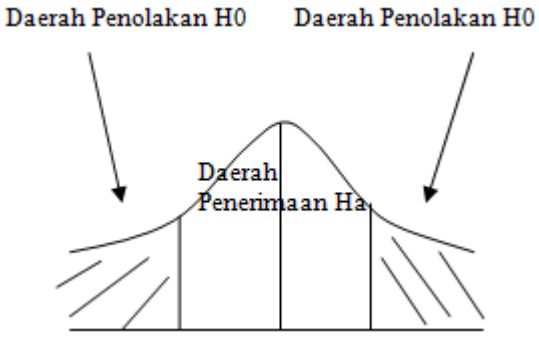
Berdasarkan tabel 2. di atas, diketahu nilai *Constant* (a) sebesar 4,723, sedangkan nilai insentif (b/koefisien korelasi) sebesar 0.307. Sehingga persamaan regresinya dapat ditulis:
Y = a + bX
Y = 16,223 + 0,307X
Persamaan tersebut dapat diterjemahkan:

1. a = konstan sebesar 16,223, mengandung arti bahwa nilai konsisten variabel efektivitas adalah sebesar 16,223.
2. b = angka koefisien regresi X sebesar 0.307 menyatakan bahwa setiap penambahan 1% nilai insentif, maka nilai efektivitas bertambah sebesar 0,307. Koefisien regresi tersebut bernilai positif, sehingga dapat dikatakan bahwa arah pengaruh variabel X terhadap Y adalah positif

4.2. Uji Parsial (Uji t)

Kriteria Pengujian
a. Jika t hitung < t tabel , maka H_0 diterima
b. Jika t hitung = t tabel , maka H_0 diterima
c. Jika t hitung > t tabel , maka H_0 ditolak
Untuk menunjukkan pengaruh signifikan atau tidak kriterianya sebagai berikut:

a. Jika sig < 0,05 maka pengaruh signifikan
b. Jika sig > 0,05 maka pengaruh tidak signifikan



Gambar 1. Kriteria pengujian Hipotesis (Uji t)

Tabel 3.
Uji Parsial (T)
Coefficients[a]

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	16.223	2.472		3.292	.000
insentif	.307	.107	.738	3.481	.023

a. Dependent Variable: efektifitas

Berdasarkan tabel 3. di atas variabel insentif mimiliki nilai sig 0,023 lebih kecil dari 0,05 atau 0,023 < 0,05, maka Ha diterima dan H0 ditolak. Variabel insentif mempunyai nilai t hitung 3,481 lebih besar dari t tabel yakni 2,037. Jadi t hitung > t tabel dapat disimpulkan bahwa variabel insentif mimiliki kontribusi terhadap efektivitas kerja. Nilai t positif menunjukan insentif mempunyai hubungan yang signifikan (searah) dengan efektivitas kerja.

4.3. Uji Koefisien Korelasi Dan Koefisien Determinasi

Menurut Sugiyono (2012) pedoman untuk memberikan interpretasi koefisien korelasi sebagai berikut:

0,00 – 0,199 = sangat rendah
0,20 – 0,399 = rendah
0,40 – 0,599 = sedang
0,60 – 0,799 = kuat
0,80 – 1,000 = sangat kuat

Tabel 4.
R Scuare

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.738[a]	.545	.521	1.875

a. Predictors: (Constant), insentif

Berdasarkan tabel 4 di atas dapat disimpulkan bahwa insentif dan kepuasan kerja berpengaruh sebesar 54,5% terhadap efektivitas kerja karyawan. Sedangkan 45,5% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dijelaskan pada penelitian ini. Kemampuan dari variabel independen dalam menjelaskan variabel dependen adalah sedang.

5. Kesimpulan

Berdasarkan uraian-uraian yang telah dikemukakan pada bab-bab sebelumnya serta analisis data, maka penulis membuat kesimpulan dari penelitian ini yang berjudul Pengaruh Pemberian Insentif terhadap Efektivitas Kerja Karyawan adalah sebagai berikut :

1. Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara insentif terhadap efektivitas kerja karyawan di lingkungan server pulsa Easytronik SRB Ponsel. Artinya, insentif yang diberikan dapat meningkatkan efektivitas kerja karyawan.
2. Dari hasil penelitian terbukti bahwa dilihat tingkat korelasi antara variabel dependen (y) efektivitas kerja karyawan berada pada interpretasi sedang, yaitu antara 0,40 – 0,599. Dengan demikian efektivitas kerja hanya sebagian saja yang dipengaruhi oleh insentif, selebihnya dipengaruhi faktor-faktor lain diluar insentif. Dan dapat dilihat dari hasil uji hipotesis secara parsial (uji t) yang diperoleh menunjukkan bahwa nilai sig 0,023 lebih kecil dari 0,05 atau 0,023 < 0,05, maka Ha diterima dan H0 ditolak. Variabel insentif mempunyai nilai t hitung 3,481 lebih besar dari t tabel yakni 2,037. Jadi karena t hitung > t tabel dapat disimpulkan bahwa variabel insentif memiliki kontribusi terhadap efektivitas kerja. Nilai t positif menunjukkan insentif mempunyai hubungan yang signifikan (searah) dengan efektivitas kerja
3. Dari hasil analisis koefisien determinasi diketahui bahwa insentif berpengaruh sebesar 54,5% terhadap efektivitas kerja karyawan. Sedangkan 45,5% dipengaruhi oleh variabel-variabel lain. Kemampuan dari variabel independen dalam menjelaskan variabel dependen adalah sedang. Sedangkan hasil uji regresi linier sederhana diperoleh persamaan garis regresinya y = 4,723 + 0,307X.

Referensi

[1] A.A. Anwar Prabu Mangkunegara. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Rosda
[2] Arikunto, S. 2010. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.
[3] Bungkaes, H. R., Posumah, J. H., & Kiyai, B. (2013). *Hubungan Efektivitas Pengelolaan Program Raskin dengan Peningkatan Kesejahteraan Masyarakat di Desa Mamahan Kecapatan Gemeh*

Kabupaten Kepulauan Talaud. Journal "Acta Diurna".
[4] Edy Sutrisno, 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana.
[5] Ghozali, Imam. 2006. Aplikasi *Analisis Multivariate Dengan Program SPSS.* Cetakan Keempat. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
[6] Herman, Sofyandi. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : Graha Ilmu.
[7] Justin T. Sirait. 2006. *Memahami Aspek-aspek Pengelolaan Sumber Daya Manusia dalam. Organisasi*. Jakarta: Gramedia Widiasarana Indonesia.
[8] Kusdi. 2009. *Teori Organisasi dan Administrasi*. Jakarta: Salemba Humanika.
[9] Mahmudi. 2010. *Manajemen Keuangan Daerah*. Jakarta: Penerbit Erlangga.
[10] Masruri. 2014. *Analisis Efektifitas Program Nasional pemberdayaan masyarakat mandiri perkotaan.* Padang: Akademia Permata.
[11] Nawawi. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia: Untuk Bisnis Yang Kompetitif*. Yogyakarta: Gajahmada University Press.
[12] Panggabean, Mutiara S. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bogor: Ghalia Indonesia
[13] Santoso, Singgih, dan Fandy Tjiptono, 2002. Riset Pemasaran : *Konsep dan Aplikasinya dengan SPSS.* Jakarta : PT Elex Media Computindo Kelompok Gramedia
[14] Sedarmayanti. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil (cetakan kelima)*. Bandung: PT Refika Aditama
[15] Siagian, Sondang, 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
[16] _____, 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
[17] Sinulingga S. 2013. *Metode Penelitian*. Edisi 3. Medan: USU Press.
[18] _____. 2014. *Rekayasa Produktivitas*. Medan: USU Press.
[19] S.P Hasibuan. Malayu. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
[20] Steers, M Richard. 1985. *Efektivitas Organisasi Perusahaan*. Jakarta: Erlangga.
[21] Sugiyono. 2012. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
[22] Sutarto. 2002. *Dasar-Dasar Organisasi*. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press.