

ANALISIS PENGARUH PENDIDIKAN, BUDAYA KERJA DAN INSENTIF TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PADA PT. MURNI SADAR MEDAN

Oleh: Hengky Kosasih
Dosen Institut Bisnis Informasi Teknologi dan Bisnis

Abstrak

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh pendidikan, budaya kerja dan insentif terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Murni Sadar Medan. Penelitian ini menggunakan metode penelitian deskriptif dan kuantitatif. Subjek penelitian pada PT. Murni Sadar Medan dengan populasi 215 karyawan dan metode pengambilan sampel menggunakan sampel acak sederhana sehingga diperoleh sampel sebanyak 140 responden. Penelitian data dilakukan dengan wawancara dan daftar pertanyaan. Metode analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan secara simultan pendidikan, budaya kerja dan insentif berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Murni Sadar Medan. Secara parsial pendidikan, budaya kerja dan insentif berpengaruh secara positif terhadap produktivitas karyawan pada PT. Murni Sadar Medan dan secara parsial budaya kerja dan insentif berpengaruh secara signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Murni Sadar Medan. Dari hasil pengujian koefisien determinasi diperoleh nilai *Adjusted R Square* (R^2) yang diperoleh adalah 82,9%.

Kata Kunci : **Pendidikan, Budaya Kerja, Insentif, Produktivitas Kerja.**

Pendahuluan:

PT. Murni Sadar merupakan perusahaan swasta yang berkecimpung di bidang pendidikan dan pelayanan kesehatan yang berlokasi di Kota Medan Provinsi Sumatera Utara. PT. Murni Sadar sudah berdiri sejak tahun 2009. Awal dari berdirinya perusahaan yaitu di bidang pelayanan kesehatan yaitu Rumah Sakit Murni Teguh Medan dan setelah itu membuka sekolah tinggi Murni Sadar. Seiring dengan persaingan bisnis yang belakangan semakin tinggi maka PT. Murni Sadar berusaha lebih baik untuk mencapai tujuan awal yang telah ditetapkan serta melakukan penyesuaian dan perubahan dalam menghadapi tantangan bisnis yang semakin ketat. PT. Murni Sadar dalam menjalankan kegiatan dan untuk bertahan dalam persaingan bisnis yang semakin ketat pastinya membutuhkan sumber daya manusia berkualitas, memiliki kinerja dan produktivitas. Hal tersebut sangat diperlukan untuk mendukung kegiatan organisasi agar berjalan dengan baik serta dapat bertahan di tengah persaingan bisnis yang semakin ketat dan mampu berjalan sesuai dengan perubahan teknologi.

Untuk mengatasi masalah ketenagakerjaan salah satunya adalah dengan mempertimbangkan sumber daya manusia berdasarkan latar belakang pendidikan yang telah ditempuh. Dimana pendidikan akan berpengaruh pada produktivitas kerja masing-masing karyawan, dari pendidikan tersebut karyawan akan dituntut untuk mengetahui dan memahami hal apa saja yang akan dikerjakan. Apabila karyawan memiliki latar belakang pendidikan yang tidak sesuai dengan yang dibutuhkan oleh organisasi maka bisa jadi akan membutuhkan waktu yang lama bagi karyawan untuk bisa menyesuaikan diri dengan bidang kerja yang akan dikerjakannya. Maka dari itu pendidikan yang ditempuh akan berdampak bagi produktivitas kerja karyawan. Kemampuan beradaptasi individu juga akan berpengaruh pada kemampuan karyawan dalam memahami bidang kerja yang akan dikerjakan. Selain pendidikan, ada dua faktor yang mempengaruhi tingkat produktivitas yaitu budaya kerja dan insentif.

Budaya kerja di PT. Murni Sadar dipandang dari segi sikap dan perilaku yaitu menjunjung profesionalisme kerja atas dasar integritas, kerjasama yang sinergis, saling membangun, kerendahan hati dan saling melayani. Contoh fenomena budaya kerja di PT. Murni Sadar adalah sebagai berikut : Terjalannya kerjasama yang sinergis antar sesama karyawan baik antara bawahan dengan atasan maupun antar departemen atas dasar saling membangun ; terciptanya sikap profesionalisme oleh

masing masing karyawan terlepas dari adanya masalah pribadi yang mungkin dihadapi oleh masing masing karyawan yang dilandasi atas dasar ketulusan ; sikap kerendahan hati oleh atasan terhadap bawahan atas dasar saling melayani. Budaya kerja dinilai penting untuk menilai produktivitas karyawan di bidang kedisiplinan misalnya keterlambatan.

Ndraha (2011: 80) menyatakan bahwa budaya kerja pada umumnya merupakan pernyataan filosofis, dapat difungsikan sebagai tuntutan yang mengikat para karyawan karena dapat diformulasikan secara formal dalam berbagai peraturan dan ketentuan perusahaan. Dengan membakukan budaya kerja, sebagai suatu acuan bagi ketentuan atau peraturan yang berlaku, maka karyawan secara tidak langsung akan terikat sehingga dapat membentuk sikap dan perilaku sesuai dengan visi dan misi serta strategi perusahaan. Budaya kerja yang kuat sangat berpengaruh dalam meningkatkan konsistensi seseorang dalam berperilaku. Dengan kata lain, budaya kerja menjadi faktor penting meningkatkan kinerja atau *performance* seseorang dalam organisasi. Budaya kerja yang kuat juga sering dikatakan membantu kinerja bisnis karena menciptakan tingkat produktivitas yang tinggi sehingga apabila hal tersebut dapat berjalan dengan baik maka tujuan dari suatu organisasi akan terwujud. Selain pendidikan dan budaya kerja, insentif dinilai mempunyai pengaruh yang positif terhadap produktivitas kerja karyawan.

Kadarisman (2012: 191) menyatakan bahwa insentif merupakan penghargaan atau imbalan yang diberikan untuk memotivasi pekerja atau anggota organisasi agar motivasi dan produktivitas kerjanya tinggi, sifatnya tidak tetap atau sewaktu-waktu. Tujuan dari insentif adalah untuk meningkatkan motivasi karyawan dalam berupaya mencapai tujuan-tujuan organisasi dengan menawarkan perangsang finansial dan melebihi upah dan gaji dasar. Perbedaan tipe rencana insentif ditujukan pada tipe perilaku karyawan yang berbeda pula, Kadarisman (2012: 205). Dari penjelasan mengenai Insentif maka dapat disimpulkan bahwa insentif diberikan atasan kepada karyawan atas pekerjaannya dan merupakan salah satu bentuk usaha memotivasi karyawan untuk bekerja lebih produktif dalam menciptakan prestasi, menyelesaikan pekerjaan dengan lebih efektif dan efisien.

Dari hasil observasi sementara di dalam perusahaan bahwa produktivitas di dalam kantor mengalami penurunan. Mutu pekerjaan yang dihasilkan karyawan sering mengakibatkan jasa yang dihasilkan menimbulkan rasa kecewa terhadap *customer*. Hal ini didukung dengan data produktivitas kerja karyawan PT. Murni Sadar yang diambil dari *Human Resources Department* (HRD) PT. Murni Sadar.

Tabel 1.1 Data Produktivitas Kerja Karyawan PT. Murni Sadar Medan

Bulan	Pendapatan Bruto (Rp.)	Jumlah Tenaga Kerja	Produktivitas Tenaga Kerja (Rp.)	Jumlah Keluhan
September 2016	3.527.881.972,-	1.032	3.418.490,28	305
Oktober 2016	3.482.779.852,-	1.032	3.374.786,67	308
Nopember 2016	3.489.431.559,-	1.037	3.364.929,17	310
Desember 2016	3.422.543.334,-	1.040	3.290.907,05	311
Januari 2017	3.420.335.886,-	1.045	3.273.048,69	315
Februari 2017	3.371.575.971,-	1.045	3.226.388,48	326

Sumber : HRD PT. Murni Sadar Medan periode September 2016 sampai dengan Februari 2017

Dari tabel 1.1 diketahui bahwa tingkat produktivitas kerja pada PT. Murni Sadar Medan mengalami penurunan pada bulan nopember 2016 sampai dengan februari 2017. Hal tersebut membuat penulis ingin meneliti apakah dengan makin tingginya pendidikan, budaya kerja dan insentif berpengaruh terhadap peningkatan produktivitas kerja pada PT. Murni Sadar Medan. Berdasarkan uraian di atas, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “Analisis Pengaruh Pendidikan, Budaya Kerja Dan Insentif Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Perusahaan PT.Murni Sadar Medan”.

1.1 Identifikasi Permasalahan

Berdasarkan latar belakang masalah diatas, terdapat masalah-masalah yang berkaitan dengan penelitian ini. Masalah tersebut diidentifikasi sebagai berikut :

1. Produktivitas karyawan di dalam kantor mengalami penurunan.
2. Mutu pekerjaan yang dihasilkan karyawan sering mengakibatkan jasa yang dihasilkan menimbulkan rasa kecewa terhadap pelanggan.
3. Terdapat pengaruh pendidikan terhadap produktivitas kerja.
4. Terdapat pengaruh budaya kerja terhadap produktivitas kerja.
5. Terdapat pengaruh insentif terhadap produktivitas kerja.

1.2 Pembatasan Masalah

Karena keterbatasan kemampuan, pengetahuan dan Waktu maka penulis hanya memusatkan penelitian dengan 3 (tiga) variabel bebas yaitu : pendidikan (X_1), budaya kerja (X_2), insentif (X_3) dan variabel terikat adalah : produktivitas kerja karyawan (Y). Objek penelitiannya adalah karyawan bagian internal (karyawan di dalam kantor) PT. Murni Sadar yang sampai pada penelitian ini dilakukan masih aktif bekerja. dan diperoleh dari bulan Desember 2016 sampai dengan bulan Februari 2017.

1.3 Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah diatas, maka perumusan masalah dalam penelitian ini adalah :

1. Bagaimana pelaksanaan pendidikan, budaya kerja, insentif dan produktivitas kerja karyawan pada PT. Murni Sadar Medan?
2. Apakah pendidikan mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Murni Sadar Medan?
3. Apakah budaya kerja mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Murni Sadar Medan?
4. Apakah insentif mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Murni Sadar Medan?
5. Apakah pendidikan, budaya kerja dan insentif karyawan mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Murni Sadar Medan?

1.4 Tujuan Penelitian dan Manfaat Penelitian

Adapun tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui, mengkaji dan menganalisis :

1. Pelaksanaan pendidikan, budaya kerja, insentif dan produktivitas kerja karyawan pada PT. Murni Sadar Medan.
2. Pengaruh pendidikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT.Murni Sadar Medan.
3. Pengaruh budaya kerja karyawan terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT.Murni Sadar Medan.
4. Pengaruh insentif karyawan terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT.Murni Sadar Medan.
5. Pengaruh pendidikan, budaya kerja dan insentif terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT.Murni Sadar Medan.

Adapun manfaat yang diharapkan dari penelitian ini adalah :

1. Bagi Perusahaan
Dapat memberikan bahan masukan dan pertimbangan kepada pihak manajemen perusahaan didalam menetapkan kebijakan perusahaan utamanya yang menyangkut pendidikan, budaya kerja, insentif terhadap produktivitas kerja karyawan.
2. Bagi Peneliti
Diharapkan dapat menjadi tambahan wawasan dan pengalaman bagi penulis dalam mengaplikasikan teori yang telah didapat dan mampu memadukan dengan realitas yang terjadi dilapangan.
3. Bagi Akademisi

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan tentang sumber daya manusia yang berhubungan dengan pendidikan, budaya kerja, insentif dan produktivitas kerja karyawan serta sebagai acuan dalam kegiatan penelitian berikutnya.

2.1 Tinjauan Pustaka

Pengertian pendidikan

Pengertian pendidikan menurut undang-undang no. 20 tahun 2003, pendidikan adalah usaha sadar dan terencana untuk mewujudkan suasana belajar dan proses pembelajaran agar peserta didik secara aktif mengembangkan potensi dirinya untuk memiliki kekuatan spiritual keagamaan, pengendalian diri, kepribadian, kecerdasan, akhlak mulia, serta keterampilan yang diperlukan dirinya, masyarakat, bangsa, dan negara.

Menurut Brameld (2016: 30) pendidikan adalah suatu proses yang lebih luas daripada proses yang berlangsung di dalam sekolah saja. Pendidikan adalah suatu aktivitas sosial yang memungkinkan masyarakat tetap ada dan berkembang. Di dalam masyarakat yang kompleks, fungsi pendidikan ini mengalami spesialisasi dan melembaga dengan pendidikan formal yang senantiasa tetap berhubungan dengan proses pendidikan informal di luar sekolah.

Menurut Dewantara (2016: 31) pendidikan adalah suatu tuntutan di dalam hidup tumbuhnya anak-anak. Maksudnya ialah bahwa pendidikan menuntun segala kekuatan kodrat yang ada pada peserta didik agar sebagai manusia dan anggota masyarakat dapat mencapai keselamatan dan kebahagiaan hidup yang setinggi-tingginya.

Kesimpulannya berdasarkan pendapat ahli diatas pendidikan adalah Suatu proses untuk meningkatkan pengetahuan melalui pembelajaran.

2.1.2. Tujuan Pendidikan

Menurut Aedi (2016: 36) tujuan dari pendidikan bagi perusahaan adalah agar keseluruhan pekerjaan atau kegiatan yang ada dalam suatu usaha kerja bisa berjalan dengan baik, lancar, teratur, dan mencapai tujuannya.

Berdasarkan Tap. MPR No. II/MPR/1993, tujuan pendidikan terbagi 4 (empat) yaitu sebagai berikut :

- a. Tujuan umum pendidikan nasional adalah untuk membentuk manusia pancasila.
- b. Tujuan institusional yaitu tujuan yang menjadi tugas dari lembaga pendidikan tertentu untuk mencapainya.
- c. Tujuan kulikuler yaitu tujuan bidang studi atau mata pelajaran.
- d. Tujuan instruksional yaitu tujuan materi kurikulum yang berupa bidang studi terdiri dari pokok bahasan dan sub pokok bahasan, terdiri atas tujuan instruksional umum dan tujuan instruksional khusus. (Chairunnisa, 2016: 4).

2.1.3 Jenjang Pendidikan

Menurut Aedi (2016 : 40) ada 3 (tiga) jenjang pendidikan yaitu sebagai berikut :

- a. Pendidikan dasar
Pendidikan dasar memberikan bekal dasar yang diperlukan untuk hidup dalam masyarakat berupa pengembangan sikap, pengetahuan dan ketrampilan dasar.
- b. Pendidikan menengah
Pendidikan menengah berfungsi sebagai lanjutan dan perluasan dari pendidikan dasar dan untuk mempersiapkan peserta didik untuk mengikuti pendidikan tinggi maupun masuk ke dalam dunia pekerjaan.
- c. Pendidikan tinggi
Pendidikan tinggi berfungsi untuk menyiapkan peserta didik menjadi anggota masyarakat yang memiliki kemampuan akademik atau professional yang dapat menerapkan mengembangkan atau menciptakan ilmu pengetahuan, teknologi, dan kesenian.

Tingkat pendidikan akan mengubah sikap dan cara berpikir ke arah yang lebih baik dan juga memberikan kesadaran yang lebih tinggi berwarga negara sehingga memudahkan bagi pengembangan.

Indikator Pendidikan

Menurut Tirtarahardja (2012: 53) indikator pendidikan terdiri dari :

1. Jenjang Pendidikan
Jenjang pendidikan adalah tahapan pendidikan yang ditetapkan berdasarkan tingkat perkembangan peserta didik, tujuan yang akan dicapai dan kemampuan yang dikembangkan
2. Kesesuaian jurusan
Kesesuaian jurusan adalah sebelum karyawan direkrut terlebih dahulu perusahaan menganalisis tingkat pendidikan dan kesesuaiannya jurusan pendidikan karyawan tersebut agar nantinya dapat ditempatkan pada posisi jabatan yang sesuai dengan kualifikasi pendidikan.
3. Kompetensi
Kompetensi adalah pengetahuan, penguasaan terhadap tugas, keterampilan dan nilai-nilai dasar yang merefleksikan dalam kebiasaan berpikir dan bertindak.

2.2 Budaya Kerja

2.2.1 Pengertian budaya kerja

Pengertian budaya (*culture*) berasal dari kata latin *colere*, yang berarti mengerjakan tanah, mengolah dan memelihara ladang. Sedangkan kata kerja dapat didefinisikan sebagai hukuman, beban, kewajiban, pengabdian, hidup bahkan ibadah. Artinya budaya kerja merupakan pernyataan syukur atas kehidupan di dunia ini. Kerja dilakukan seakan - akan kepada dan bagi kemuliaan nama Tuhan dan bukan kepada manusia.

Menurut Hrycaj (2013: 1) budaya kerja dapat didefinisikan sebagai nilai, adat istiadat, ritual, sikap, dan norma-norma yang disepakati bersama oleh anggota organisasi, yang harus dipelajari dan diterima oleh anggota baru dalam organisasi. Budaya kerja merupakan salah satu elemen penting yang berkontribusi terhadap kualitas kerja pegawai.

Menurut Schein (2010: 18) mendefinisikan budaya sebagai suatu pola asumsi dasar bersama yang dipelajari kelompok tertentu untuk mengatasi masalah adaptasi eksternal dan integrasi internal yang resmi dan telah bekerja dengan baik dan oleh karena itu diajarkan atau diwariskan kepada anggota-anggota baru sebagai cara yang tepat memahami, memikirkan dan merasakan terkait dengan masalah-masalah tersebut. Jadi dapat disimpulkan Budaya kerja adalah nilai, sikap dan norma yang disepakati dan tercermin dalam perilaku karyawan dalam kesehariannya.

Menurut Ndraha (2011: 1) budaya kerja merupakan sekelompok pikiran dasar atau program mental yang dapat dimanfaatkan untuk meningkatkan efisiensi kerja dan kerjasama manusia yang dimiliki oleh suatu golongan masyarakat.

Dimensi Budaya Kerja

Menurut Richard (2012: 18) dimensi budaya kerja terdiri dari 4 (empat) yaitu sebagai berikut

- a. Artifak
Semua hal yang dapat dilihat, didengar dan diamati seseorang dan penglihatan para anggota organisasi seperti pakaian, pola perilaku, simbol fisik, upacara organisasi, tata letak kantor.
- b. Nilai-nilai.
Dilihat dari cara orang menjelaskan dan membenarkan apa yang diperbuat dapat diinterpretasikan dari kisah-kisah, bahasa dan simbol organisasi yang dapat digunakan para anggota untuk menggambarkan dirinya.
- c. Asumsi-asumsi dasar dan keyakinan
- d. Merupakan inti dari budaya dan secara di bawah sadar membimbing perilaku dan keputusan.

Robbins (2013: 112) mengembangkan dimensi budaya kerja yang dapat dijadikan panduan dalam penelitian adalah sebagai berikut :

- a. Inovasi dan pengambilan resiko. Artinya sejauhmana para anggota didorong agar inovatif dan siap mengambil resiko
- b. Perhatian terhadap detail, maksudnya sejauhmana para anggota diharapkan memperlihatkan presisi, analisis, dan perhatian terhadap detail

Robbins (2013: 112) mengembangkan dimensi budaya kerja yang dapat dijadikan panduan dalam penelitian adalah sebagai berikut :

- c. Inovasi dan pengambilan resiko. Artinya sejauhmana para anggota didorong agar inovatif dan siap mengambil resiko
- d. Perhatian terhadap detail, maksudnya sejauhmana para anggota diharapkan memperlihatkan presisi, analisis, dan perhatian terhadap detail
- e. Orientasi hasil dimaksudkan sejauhmana manajemen memusatkan perhatian pada hasil bukannya pada teknik dan proses yang digunakan untuk mencapai hasil itu
- f. Orientasi orang diartikan sejauhmana keputusan manajemen memperhitungkan dampak hasil-hasil pada orang-orang di dalam organisasi itu
- g. Orientasi tim merujuk pada sejauhmana kegiatan kerja diorganisasikan berdasar tim, bukannya berdasarkan individu
- h. Keagresifan, tidak lain sejauhmana orang-orang itu agresif dan kompetitif dan bukannya santai-santai
- i. Kemantapan, artinya sejauhmana kegiatan organisasi menekankan dipertahankannya status quo bukannya pertumbuhan.

Karakteristik Budaya Kerja

Menurut Supriyadi (2015: 154) karakteristik budaya kerja dapat dijabarkan sebagai berikut :

- a. Inovasi dan keberanian mengambil resiko yaitu sejauh mana karyawan diharapkan didorong untuk bersikap inovatif dan berani mengambil resiko.
- b. Perhatian terhadap detail yaitu sejauh mana karyawan diharapkan menjalankan presisi, analisis, dan perhatian pada hal-hal detail.
- c. Berorientasi pada hasil yaitu sejauh mana manajemen berfokus lebih pada hasil ketimbang teknik atau proses yang digunakan untuk mencapai hasil tersebut.
- d. Berorientasi kepada manusia yaitu sejauh mana keputusan-keputusan manajemen mempertimbangkan efek dari hasil tersebut atas orang yang ada di dalam organisasi.
- e. Berorientasi pada tim yaitu sejauh mana kegiatan-kegiatan kerja diorganisasi pada tim ketimbang individu-individu.
- f. Agresivitas yaitu sejauh mana orang bersikap agresif dan kompetitif ketimbang santai.
- g. Stabilitas yaitu sejauh mana kegiatan-kegiatan organisasi menekankan dipertahankannya status quo dalam perbandingannya dengan pertumbuhan.

Indikator Budaya Kerja

Menurut Ndraha (2011: 25) ada 3 (tiga) indikator dalam budaya kerja yaitu sebagai berikut :

1. Kebiasaan
Kebiasaan dapat dilihat dari cara pembentukan perilaku berorganisasi pegawai, yaitu perilaku berdasarkan kesadaran akan hak dan kewajiban, kebebasan, wewenang dan tanggung jawab baik pribadi maupun kelompok di dalam runag lingkup lingkungan pekerjaan.
2. Peraturan
Untuk memberikan ketertiban dan kenyamanan dalam melaksanakan tugas pekerjaan pegawai, maka dibutuhkan adanya peraturan karena peraturan merupakan bentuk ketegasan dan bagian terpenting untuk mewujudkan pegawai disiplin dalam mematuhi segala bentuk peraturan-peraturan yang berlaku di lembaga pendidikan.
3. Nilai-nilai

Nilai merupakan penghayatan seseorang mengenai apa yang lebih penting atau kurang penting, apa yang lebih baik atau kurang baik, dan apa yang benar atau kurang benar. Untuk dapat berperan nilai harus menampakan diri melalui media atau encoder tertentu.

2.1.3 Insentif

Pengertian Insentif

Dalam Kamus besar bahasa Indonesia disebutkan bahwa insentif adalah “tambahan penghasilan (uang, barang, dan lain sebagainya) yang diberikan sebagai perangsang gairah kerja. Menurut Hasibuan (2013: 118) mengemukakan pengertian insentif adalah tambahan balas jasa yang diberikan kepada karyawan tertentu yang prestasinya di atas prestasi standar.

Menurut Kadarisman (2012: 191) insentif merupakan penghargaan yang diberikan untuk memotivasi karyawan agar berlomba untuk mencapai prestasi kerja yang tinggi, sifatnya dapat berubah-ubah setiap waktu dan tidak tetap.

Indikator Insentif

Adapun indikator insentif menurut Hasibuan (2013: 118) adalah sebagai berikut :

a. Tambahan balas jasa atau penghargaan.

Penghargaan adalah kegiatan dimana organisasi menilai kontribusi karyawan dalam rangka untuk mendistribusikan penghargaan moneter dan non moneter cukup langsung dan tidak langsung dalam kemampuan organisasi untuk membayar berdasarkan peraturan hukum. Penghargaan dapat pula didefinisikan sebagai reward dalam bentuk uang yang diberikan kepada mereka yang dapat bekerja melampaui standar yang telah ditentukan dan terkadang diberikan kepada karyawan yang telah bekerja lama kepada perusahaan.

b. Prestasi kerja.

Prestasi kerja adalah kegiatan dan hasil kerja yang dicapai atau ditunjukkan oleh seseorang didalam pelaksanaan tugas pekerjaan. Dapat dikatakan pula bahwa prestasi kerja merupakan perwujudan atau penampilan dalam melaksanakan pekerjaan.

c. Keadilan.

Ada dua jenis keadilan yaitu keadilan internal dan eksternal. Keadilan internal memerlukan bahwa pembayaran dihubungkan dengan nilai relatif pekerjaan sehingga pekerja mendapatkan pembayaran yang sama. Keadilan eksternal berarti membayar pekerja sebesar apa yang diterima pekerja yang setingkat di perusahaan lain.

2.1.4 Produktivitas Kerja

Pengertian Produktivitas Kerja

Produktivitas berasal dari bahasa Inggris, *Product result, outcome*, berkembang menjadi kata *productive* yang berarti menghasilkan dan *productivity: having to ability, to make or creative*. Perkataan itu diterjemahkan dalam Bahasa Indonesia menjadi Produktivitas yang berarti kekuatan atau kemampuan menghasilkan sesuatu, karena di dalam organisasi kerja yang akan dihasilkan adalah perwujudan tujuannya, maka produktivitas berhubungan dengan sesuatu yang bersifat material dan non material, baik yang dapat maupun tidak dapat dinilai dengan uang.

Produktivitas kerja Menurut Suntoyo (2012: 41) adalah suatu ukuran yang menunjukkan pertimbangan antara *input* dan *output* yang dikeluarkan oleh organisasi atau perusahaan serta peran tenaga kerja yang dimiliki persatuan waktu.

Menurut Sutrisno (2012: 100) Produktivitas kerja adalah sikap mental yang selalu mencari perbaikan terhadap apa yang telah ada. Suatu keyakinan bahwa seseorang dapat melakukan pekerjaan lebih baik hari ini daripada hari kemarin dan hari esok lebih baik dari hari ini.

Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Produktivitas Kerja

Menurut Purwanti (2014: 687) ada 6 (enam) faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan adalah sebagai berikut :

- a. Pendidikan dan latihan
Pada umumnya seseorang yang mempunyai pendidikan yang lebih tinggi akan mempunyai produktivitas kerja yang lebih baik. Dengan demikian pendidikan merupakan syarat yang penting dalam meningkatkan produktivitas kerja karyawan. Tanpa bekal pendidikan mustahil orang akan mudah dalam mempelajari hal-hal yang bersifat baru.
- b. Gizi dan kesehatan
Daya tahan tubuh seseorang biasanya dipengaruhi oleh gizi dan makanan yang dikonsumsi setiap hari. Gizi yang baik akan mempengaruhi kesehatan karyawan dan semua itu akan berpengaruh terhadap produktivitas karyawan.
- c. Motivasi dan kemauan
Pimpinan perusahaan perlu mengetahui dan memahami motivasi kerja dari setiap karyawannya. Dengan mengetahui motivasi itu, maka pimpinan dapat membimbing dan mendorong karyawan untuk bekerja lebih baik.
- d. Kesempatan kerja
Setiap orang dapat mengembangkan potensi yang ada dalam dirinya, dengan diberikan kesempatan berprestasi maka karyawan akan meningkatkan produktivitasnya.
- e. Kemampuan manajerial pimpinan
Adanya manajemen yang baik, maka karyawan akan terorganisasi dengan baik pula. Dengan demikian produktivitas kerja akan maximum.
- f. Kebijakan pemerintah
Usaha peningkatan produktivitas sangat sensitive terhadap kebijaksanaan pemerintah di bidang produksi, investasi, perizinan usaha, teknologi, moneter, fiskal, distribusi dan lain sebagainya.

Pengukuran Produktivitas Kerja

Menurut Purwanti (2014: 692) pengukuran produktivitas kerja pada dasarnya digunakan untuk mengetahui sejauhmana tingkat efektivitas dan efisiensi kerja karyawan dalam menghasilkan suatu hasil. Dalam usaha untuk dapat mengukur tingkat kemampuan karyawan dalam mencapai sesuatu hasil yang lebih baik dan ketentuan yang berlaku (kesuksesan kerja). Tingkat produktivitas kerja karyawan yang dapat diukur adalah :

- a. Penggunaan waktu
Penggunaan waktu kerja sebagai alat ukur produktivitas kerja karyawan meliputi :
 1. Kecepatan waktu kerja
 2. Penghematan waktu kerja
 3. Kedisiplinan waktu kerja
 4. Tingkat absensi
- b. *Output* yaitu hasil produksi karyawan yang diperoleh sesuai produk yang diinginkan perusahaan.

Manfaat dan Tujuan Pengukuran Produktivitas Kerja

Menurut Purwanti (2014: 692) pengukuran produktivitas digunakan sebagai sarana untuk menganalisa dan mendorong dan efisiensi produksi. Manfaat lain adalah untuk menentukan target dan kegunaan praktisnya sebagai patokan dalam pembayaran upah karyawan. Tujuan pengukuran produktivitas adalah membandingkan hasil hal-hal berikut :

- a. Pertambahan produksi dari waktu ke waktu.
- b. Pertambahan pendapatan dari waktu ke waktu.
- c. Pertambahan kesempatan kerja dari waktu ke waktu.
- d. Jumlah hasil sendiri dengan orang lain.
- e. Komponen prestasi utama sendiri dengan komponen prestasi utama orang lain

Alat Pengukuran Produktivitas Kerja

Menurut Purwanti (2014: 692) Alat pengukuran produktivitas karyawan perusahaan dibedakan menjadi dua macam, yaitu :

- a. *Physical productivity*

Physical productivity adalah produktivitas secara kuantitatif seperti ukuran (*Size*) panjang, berat, banyaknya unit, waktu dan banyaknya tenaga kerja.

b. *Value productivity*

Value productivity adalah ukuran produktivitas dengan menggunakan nilai uang yang dinyatakan dalam rupiah, Won, Ringgit, Dolar, dan lain sebagainya.

Pengukuran produktivitas ini mempunyai peranan yang sangat penting untuk mengetahui produktivitas kerja sesuai dengan yang diharapkan perusahaan. Dalam penelitian ini yang menjadi pengukuran produktivitas kerja yaitu penggunaan waktu dan hasil kerja atau *output*.

Berdasarkan pendapat di atas maka pengukuran produktivitas dapat dilihat dari dua komponen yaitu:

a. Efisiensi kerja

Efisiensi kerja karyawan dapat dilihat dari ketercapaian target, ketepatan waktu, ketepatan masuk kerja.

b. Produksi

Produksi kerja yang dihasilkan karyawan dapat dilihat dari kualitas, peningkatan setiap bulan dan persentase kesesuaian dengan harapan perusahaan.

Indikator Produktivitas Kerja

Menurut Sutrisno (2011: 104) untuk mengukur produktivitas kerja, diperlukan suatu indikator, yaitu sebagai berikut:

1. Kemampuan

Mempunyai kemampuan untuk melaksanakan tugas. Kemampuan karyawan sangat bergantung pada keterampilan yang dimiliki serta profesionalisme mereka dalam bekerja. Ini memberikan daya untuk menyelesaikan tugas-tugas yang diembannya kepada mereka serta melihat mutu kerja yang dihasilkan.

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. Jadi, upaya untuk memanfaatkan produktivitas kerja masing-masing yang terlibat dalam suatu pekerjaan melalui inisiatif dan kecepatan dalam menyelesaikan tugas.

3. Semangat kerja

Ini merupakan usaha untuk lebih baik dari kemarin melalui usaha berpikir lebih kreatif dalam penyelesaian tugas dan bagaimana pelaksanaan penyelesaian pekerjaan. Etos kerja dari hasil yang dicapai yaitu satu hari kemudian dibandingkan dengan hari sebelumnya.

4. Pengembangan diri

Senantiasa mengembangkan diri untuk meningkatkan kemampuan kerja dan komunikasi antar karyawan. Pengembangan diri dapat dilakukan dengan melihat tantangan, disiplinitas dan harapan dengan apa yang akan 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

Selalu berusaha untuk meningkatkan mutu hasil kerja yang lebih baik dari yang telah lalu sehingga adanya kehati-hatian dalam penyelesaian tugas yang diberikan. Mutu merupakan hasil pekerjaan yang dapat menunjukkan kualitas kerja seorang pegawai. Jadi, meningkatkan mutu bertujuan untuk memberikan hasil yang terbaik pada gilirannya akan sangat berguna bagi perusahaan dan dirinya sendiri.

6. Efisiensi

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

karyawan seperti efisiensi penggunaan jumlah karyawan dan teknologi yang dipakai agar tercapainya efisiensi sumber daya yang digunakan dalam perusahaan.

2.3 Kerangka Berpikir

Dari teori yang dibarkan diatas maka dapat diringkas dalam sebuah kerangka berpikir atas hubungan pendidikan dengan budaya kerja, budaya kerja dengan insentif, pendidikan dengan insentif, pengaruh pendidikan, budaya kerja dan insentif terhadap produktivitas kerja karyawan sebagai berikut :

1. Hubungan Pendidikan dan Budaya Kerja

Menurut Tirtarahardja (2012: 1) pendidikan seperti sasarannya yaitu manusia, mengandung banyak aspek yang sangat kompleks yaitu pendidikan sebagai proses transformasi budaya dan pendidikan sebagai proses pembentukan pribadi. Sehingga pendidikan memiliki hubungan dengan budaya kerja yaitu bagaimana pribadi karyawan dalam menjalankan budaya kerja di PT. Murni Sadar Medan apakah memiliki dapat menjalankan dengan baik atau tidak. Contohnya adalah kedisiplinan kerja, inisiatif dalam bekerja dan lain-lain.

2. Hubungan Budaya Kerja dengan Insentif

Menurut Ndraha (2011: 1) budaya kerja merupakan sekelompok pikiran dasar atau program mental yang dapat dimanfaatkan untuk meningkatkan efisiensi kerja dan kerjasama manusia yang dimiliki oleh suatu golongan masyarakat. Sehingga hubungannya dengan insentif adalah karyawan yang meningkatkan efisiensi kerja dan kerjasama dengan kelompok akan lebih cepat menyelesaikan pekerjaannya dan akan menciptakan prestasi kerja yang berdampak kepada insentif yang didapat oleh karyawan karena pengertian insentif menurut Hasibuan (2013: 118) Insentif adalah tambahan balas jasa yang diberikan kepada karyawan tertentu yang prestasinya di atas prestasi standar.

3. Hubungan Pendidikan dengan Insentif

Menurut Aedi (2016: 36) tujuan dari pendidikan bagi perusahaan adalah agar keseluruhan pekerjaan atau kegiatan yang ada dalam suatu usaha kerja bisa berjalan dengan baik, lancar, teratur, dan mencapai tujuannya. Dengan lancarnya tugas yang dikerjakan oleh karyawan akan membuat karyawan menjalankan pekerjaan dengan lebih baik dan cepat sehingga akan menciptakan prestasi kerja yang tinggi yang akan berdampak kepada jumlah insentif yang didapat karena pada dasarnya insentif adalah tambahan balas jasa yang diberikan kepada karyawan tertentu yang prestasinya di atas prestasi standar. (Hasibuan, 2013: 118)

4. Pengaruh Pendidikan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan

Seperti yang dijelaskan bahwa Pendidikan menurut Hasibuan (2012: 27) adalah suatu proses untuk meningkatkan keahlian teoritis, konseptual dan moral pegawai. Pegawai yang mendapatkan pendidikan secara berencana dan yang memberikan kemungkinan untuk mengembangkan diri sendiri cenderung lebih dapat bekerja secara terampil jika dibandingkan dengan pegawai pada organisasi yang tidak memberikan kesempatan seperti itu.

Menurut Ardana (2012: 91) dalam tujuan pendidikan yaitu untuk menyesuaikan antara bidang pekerjaan dengan latar belakang pekerjaan agar karyawan baru dapat lebih mudah menjalankan tugas-tugas baru sehingga dapat meningkatkan tingkat produktivitas kerja karyawan.

5. Pengaruh Budaya Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan

Seperti yang dijelaskan bahwa menurut Schein (2010: 18) budaya Kerja adalah nilai, sikap dan norma yang disepakati dan tercermin dalam perilaku karyawan dalam kesehariannya sehingga semakin baik budaya kerja perusahaan yang tercipta maka akan meningkatkan disiplin kerja karyawan yang akan berdampak peningkatan produktivitas kerja karyawan.

Pengaruh budaya kerja organisasi menurut Mulyadi (2012: 375), bahwa budaya mempunyai pengaruh yang kuat dan semakin besar pada produktivitas kerja, diantaranya, yaitu:

- a. Budaya kerja perusahaan dapat mempunyai dampak signifikan pada produktivitas kerja ekonomi perusahaan dalam jangka panjang.

- b. Budaya kerja perusahaan bahkan mungkin merupakan faktor yang lebih penting dalam menentukan sukses atau gagalnya perusahaan dalam masa mendatang.
- c. Budaya kerja perusahaan yang menghambat prestasi keuangan yang kokoh dalam jangka panjang sering terjadi dan budaya tersebut berkembang dengan mudah.
- d. Walaupun sulit untuk diubah, budaya kerja perusahaan dapat dibuat untuk lebih meningkatkan produktivitas.

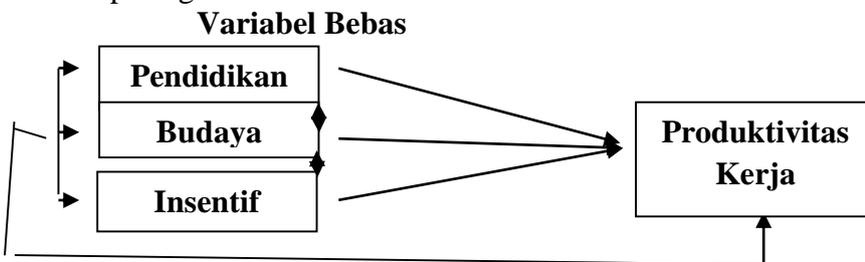
6. Pengaruh Insentif terhadap Produktivitas Kerja Karyawan

Seperti yang dijelaskan bahwa menurut Hasibuan (2013: 118) insentif adalah tambahan balas jasa yang diberikan kepada karyawan tertentu yang prestasinya diatas prestasi standar. Insentif ini merupakan alat yang dipergunakan pendukung prinsip adil dalam pemberian kompensasi. Demikian juga pemberian insentif akan berpengaruh pada produktivitas perusahaan/instansi.

Menurut Nova (2012: 66) pemberian insentif bagi perusahaan adalah untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan dengan jalan mendorong/merangsang agar karyawan:

- a. Bekerja lebih bersemangat dan cepat.
- b. Bekerja lebih disiplin.
- c. Bekerja lebih kreatif.

Konsistensi hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat secara skematik dapat dilihat pada gambar berikut :



Gambar 2.1 Kerangka Berpikir

Keterangan :

- X₁ : Pendidikan
- X₂ : Budaya kerja
- X₃ : Insentif
- Y : Produktivitas kerja karyawan

2.4 Hipotesis

Berdasarkan teori dan kerangka berpikir yang telah dijabarkan diatas, maka hipotesis penelitian dirumuskan seperti tertera di bawah ini :

1. Pendidikan mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada perusahaan PT. Murni Sadar Medan.
2. Budaya kerja mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada perusahaan PT. Murni Sadar Medan.
3. Insentif mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada perusahaan PT. Murni Sadar Medan.
4. Pendidikan, budaya kerja dan insentif mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada perusahaan PT. Murni Sadar Medan.

3.1 Analisis Deskriptif

4.3.1 Variabel Pendidikan

Variabel pendidikan seperti sarannya yaitu manusia, mengandung banyak aspek yang sangat kompleks yaitu pendidikan sebagai proses transformasi budaya, pendidikan sebagai proses pembentukan pribadi, pendidikan sebagai proses penyiapan warga negara dan pendidikan sebagai

penyiapan tenaga kerja. Deskriptornya adalah jenjang pendidikan, kesesuaian jurusan dan kompetensi.

Penjelasan responden untuk setiap kuesioner tentang variabel pendidikan dapat dilihat sebagai berikut :

Tabel 4.13 Penjelasan Responden atas Kuesioner Pendidikan

No.	Kuesioner	SS		S		KS		TS		STS	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	Tingkat pendidikan	84	60	56	40.00	0	0	0	0	0	0
2	pengetahuan	81	57.86	46	32.86	13	9.28	0	0	0	0
3	Latar belakang pendidikan	73	52.14	61	43.58	6	4.28	0	0	0	0
4	Penempatan kerja	67	47.86	60	42.85	13	9.29	0	0	0	0
5	Penguasaan kerjaan	94	67.14	46	32.86	0	0	0	0	0	0
6	Cara berpikir dan bertindak	59	42.14	81	57.86	0	0	0	0	0	0
TOTAL		458	327.14	350	250.01	32	22.85	0	0	0	0
Rata-Rata			54.52		41.67		3.81		0		0

Sumber: Hasil Penelitian, 2017 (Data Diolah)

Pada Tabel 4.13 dapat dilihat bahwa responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 54,5%: responden yang menjawab setuju adalah sebanyak 41,7% dan responden yang menjawab kurang setuju sebanyak 3,81%.

Dari keseluruhan jawaban responden terdapat 96,19% responden yang memilih jawaban sangat setuju dimana presentase jawaban tersebut diantara skor penilaian 81-100 dengan kategori sangat baik; sedangkan dari keseluruhan jawaban responden terdapat 3,81% responden memilih jawaban kurang setuju. Hal ini menunjukkan bahwa masih terdapat kelemahan didalam perusahaan ini terkait dengan pendidikan yang diantaranya adalah masih rendahnya pengetahuan pendidikan dari karyawan dan masih lemahnya sistem rekrutmen dari departemen sumber daya manusia sehingga terjadi ketidakcocokan antara latar belakang pendidikan yang ditempuh dengan pekerjaan yang diberikan kepada karyawan.

4.3.2 Variabel Budaya Kerja

Variabel budaya kerja merupakan sekelompok pikiran dasar atau program mental yang dapat dimanfaatkan untuk meningkatkan efisiensi kerja dan kerjasama manusia yang dimiliki oleh suatu golongan masyarakat. Deskriptornya adalah kebiasaan, peraturan dan nilai-nilai.

Penjelasan responden untuk setiap kuesioner tentang variabel budaya kerja dapat dilihat sebagai berikut :

Tabel 4.1 Penjelasan Responden atas Kuesioner Budaya Kerja

No.	Kuesioner	SS		S		KS		TS		STS	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	kesadaran	93	66.43	47	33.57	0	0	0	0	0	0
2	Tanggung Jawab	30	30	60.7	61.00	9.29	9.00	0	0	0	0
3	Disiplin	71	50.71	69	49.29	0	0	0	0	0	0
4	Mematuhi peraturan	77	55	60	42.86	3	2.14	0	0	0	0
5	Pengertian dalam peraturan	69	49.28	60	42.86	11	7.86	0	0	0	0
6	Pengertian dalam pekerjaan	118	84.29	22	15.71	0	0	0	0	0	0
TOTAL		458	335.71	319	245.29	23.3	19.00	0	0	0	0
Rata-Rata			55.95		40.88		3.17		0		0

Sumber: Hasil Penelitian, 2017 (Data Diolah)

Pada Tabel 4.1 dapat dilihat bahwa responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 55,95%: responden yang menjawab setuju adalah sebanyak 40,88% dan responden yang menjawab kurang setuju sebanyak 3,17%.

Dari keseluruhan jawaban responden terdapat 96,83% responden yang memilih jawaban sangat setuju dimana presentase jawaban tersebut diantara skor penilaian 81-100 dengan kategori sangat baik; sedangkan dari keseluruhan jawaban responden terdapat 3,17% responden memilih

jawaban kurang setuju. Hal ini menunjukkan bahwa masih terdapat kelemahan didalam perusahaan ini terkait dengan budaya kerja yang diantaranya adalah kurangnya rasa tanggung jawab dari karyawan dalam pekerjaan dan lemahnya tingkat pengetahuan karyawan mengenai peraturan harus dipatuhi sesuai dengan yang diterapkan oleh perusahaan sehingga karyawan sering melanggar peraturan dan tidak mematuhi peraturan yang diberikan.

4.3.3 Variabel Insentif

Variabel insentif tambahan balas jasa yang diberikan kepada karyawan tertentu yang prestasinya di atas prestasi standar. Deskriptornya adalah penghargaan, prestasi kerja dan adil. Penjelasan responden untuk setiap kuesioner tentang variabel insentif dapat dilihat sebagai berikut :

Tabel 4.2 Penjelasan Responden atas Kuesioner Insentif

No.	Kuesioner	SS		S		KS		TS		STS	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	Penguasaan kerjaan	61	43.57	75	53.57	4	2.86	0	0	0	0
2	Kesetiaan	53	37.86	67	47.86	20	14.28	0	0	0	0
3	Kerajinan	78	55.71	62	44.29	0	0	0	0	0	0
4	Kemampuan	62	44.29	62	44.29	16	11.42	0	0	0	0
5	Keadilan dan insentif	82	58.57	51	36.43	7	5.00	0	0	0	0
6	perbandingan dengan perusahaan lain	39	27.86	101	72.14	0	0	0	0	0	0
TOTAL		375	267.86	418	298.58	47	33.56	0	0	0	0
Rata-Rata			44.64		49.76		5.60		0		0

Sumber: Hasil Penelitian, 2017 (Data Diolah)

Pada Tabel 4.2 dapat dilihat bahwa responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 44,64%; responden yang menjawab setuju adalah sebanyak 49,76% dan responden yang menjawab kurang setuju sebanyak 5,60%.

Dari keseluruhan jawaban responden terdapat 94,40% responden yang memilih jawaban sangat setuju dimana presentase jawaban tersebut diantara skor penilaian 81-100 dengan kategori sangat baik; sedangkan dari keseluruhan jawaban responden terdapat 5,60% responden memilih jawaban kurang setuju. Hal ini menunjukkan bahwa masih terdapat kelemahan didalam perusahaan ini terkait dengan insentif yang diantaranya adalah masih rendahnya tingkat penguasaan kerja, kesetiaan dan kreativitas dari karyawan sehingga mengakibatkan rendahnya insentif yang diterima oleh karyawan dan insentif yang diberikan oleh perusahaan masih tidak memenuhi rasa adil dalam menjalankannya.

4.3.4 Variabel Produktivitas Kerja

Variabel produktivitas kerja adalah sikap mental yang selalu mencari perbaikan terhadap apa yang telah ada. Deskriptornya adalah kemampuan, meningkatkan hasil yang dicapai, semangat kerja, pengembangan diri, mutu dan efisiensi.

Penjelasan responden untuk setiap kuesioner tentang variabel produktivitas kerja dapat dilihat sebagai berikut :

Tabel 4.3 Penjelasan Responden atas Kuesioner Produktivitas Kerja

No.	Kuesioner	SS		S		KS		TS		STS	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	Tugas pokok kerja	78	55.71	62	44.29	0	0	0	0	0	0
2	Mutu hasil kerja	61	43.57	69	49.29	10	7.14	0	0	0	0
3	Penyelesaian tugas cepat waktu	82	58.57	58	41.43	0	0	0	0	0	0
4	Inisiatif atas pekerjaan	91	65	46	32.86	3	2.14	0	0	0	0
5	Kreatif	63	45	70	50.00	7	5.00	0	0	0	0
6	Ketaatan dalam prosedur kerja	87	62.14	53	37.86	0	0	0	0	0	0
7	Komunikasi	95	67.86	34	24.29	11	7.85	0	0	0	0
8	Disiplin	50	35.71	90	64.29	0	0	0	0	0	0

9	Hasil Pekerjaan	84	60	50	35.71	6	4.29	0	0	0	0
10	Karyawan selalu berhati hati dalam menyelesaikan pekerjaan	61	43.57	62	44.29	17	12.14	0	0	0	0
11	Penghematan jumlah karyawan	86	61.43	47	33.57	7	5.00	0	0	0	0
12	Penggunaan teknologi untuk efisiensi	44	31.43	96	68.57	0	0	0	0	0	0
TOTAL		882	629.99	737	526.45	61	43.56	0	0	0	0
Rata-Rata			52.5		43.87		3.63		0		0

Sumber: Hasil Penelitian, 2017 (Data Diolah)

Pada Tabel 4.3 dapat dilihat bahwa responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 52,50%: responden yang menjawab setuju adalah sebanyak 43,87% dan responden yang menjawab kurang setuju sebanyak 3,63%.

Dari keseluruhan jawaban responden terdapat 96,37% responden yang memilih jawaban sangat setuju dimana presentase jawaban tersebut diantara skor penilaian 81-100 dengan kategori sangat baik; sedangkan dari keseluruhan jawaban responden terdapat 3,63% responden memilih jawaban kurang setuju. Hal ini menunjukkan bahwa masih terdapat kelemahan didalam perusahaan ini terkait dengan produktivitas kerja yang diantaranya adalah masih rendahnya mutu hasil kerja yang dihasilkan karyawan, kurangnya ketelitian dalam mengerjakan pekerjaan dan sehingga mengakibatkan jasa yang dihasilkan menimbulkan rasa kecewa terhadap pelanggan. Dilain hal masih terjadi pemborosan jumlah karyawan dan kurangnya komunikasi karyawan antar tim maupun antar departemen sehingga mengakibatkan lamanya pekerjaan yang dihasilkan oleh karyawan.

4.3.5 Analisis Regresi Linier Berganda

Pengujian hipotesis regresi linier berganda untuk mengetahui pengaruh pendidikan, budaya kerja dan insentif dapat mempengaruhi produktivitas kerja karyawan pada PT. Murni Sadar Medan yang dinyatakan dalam bentuk persamaan matematis.

Tabel 4.4 Hasil uji koefisien Regresi Linier Berganda
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
	B	Std. Error	Beta
(Constant)	7.270	1.856	
PENDIDIKAN	.058	.108	.034
BUDAYA KERJA	1.171	.092	.627
INSENTIF	.502	.092	.337

a. Dependent Variable: PRODUKTIVITAS KERJA

Sumber : Hasil Penelitian, 2017 (Data diolah)

Berdasarkan pada Tabel 4.4 diatas, maka persamaan regresi linier berganda dalam penelitian adalah :

$$Y = 7,270 + 0,058X_1 + 1,171X_2 + 0.502X_3 + \varepsilon$$

Pada tabel koefisien, konstanta adalah 7,270. Skor untuk variabel pendidikan adalah 0,058, skor untuk variabel budaya kerja adalah 1,171 dan skor untuk variabel insentif adalah 0,502. Dari skor tersebut, dapat dilihat bahwa semua variabel bebas pada koefisien regresi linier berganda bertanda positif yang berarti variabel bebas yaitu pendidikan, budaya kerja dan insentif berjalan searah variabel terikat, yaitu produktivitas kerja. Maka dengan kata lain, baiknya pendidikan, budaya

kerja dan insentif akan diikuti dengan tingginya produktivitas kerja karyawan pada PT. Murni Sadar Medan.

4.3.6 Pengujian Hipotesis

Uji t (Parsial)

Uji t digunakan untuk mengetahui besarnya pengaruh masing-masing variabel independen secara individu. Pengujian regresi digunakan pengujian duastu arah (*one tailed test*) dengan menggunakan $\alpha = 5\%$.

Hasil pengujian secara parsial dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 4.5 Uji t (Uji Parsial)
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	7.270	1.856		3.917	.000
	PENDIDIKA N	.058	.108	.034	.536	.593
	BUDAYA KERJA	1.171	.092	.627	12.750	.000
	INSENTIF	.502	.092	.337	5.434	.000

a. Dependent Variable: PRODUKTIVITAS KERJA

Sumber : Hasil Penelitian, 2017 (Data diolah)

4.3.7 Pengujian Terhadap Variabel Pendidikan

Berdasarkan hasil pengolahan data diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 0,536 lebih kecil dari nilai t_{tabel} yaitu sebesar 1,978 dan nilai sig untuk variabel pendidikan sebesar 0,593 lebih besar dari nilai alpha 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa H_0 diterima dan H_a ditolak. Artinya pendidikan berpengaruh secara positif tetapi tidak berpengaruh secara signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Murni Sadar Medan.

4.3.8 Pengujian Terhadap Variabel Budaya Kerja

Budaya kerja dengan nilai t_{hitung} sebesar 12,750 lebih besar dibandingkan dengan nilai t_{tabel} 1,978 dan sig untuk variabel budaya kerja sebesar 0,000 lebih kecil dari nilai alpha 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya budaya kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Murni Sadar Medan.

4.3.9 Pengujian Terhadap Variabel Insentif

Insentif dengan nilai t_{hitung} sebesar 5,434 lebih besar dibandingkan dengan nilai t_{tabel} 1,978 dan sig untuk variabel insentif sebesar 0,000 lebih kecil dari nilai alpha 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya insentif berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Murni Sadar Medan.

4.10 Uji F (Simultan)

Tabel 4.6 Uji F (Uji Simultan)
ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1553.350	3	517.783	226.374	.000 ^b
	Residual	311.071	136	2.287		
	Total	1864.421	139			

a. Dependent Variable: PRODUKTIVITAS KERJA

b. Predictors: (Constant), INSENTIF, BUDAYA KERJA, PENDIDIKAN

Sumber : Hasil Penelitian, 2017 (Data diolah)

Dari tabel 4.21 diatas maka diketahui nilai signifikansi sebesar 0,000 lebih kecil dari nilai alpha yaitu 0,05 dan nilai F_{hitung} sebesar 226,374 lebih besar dari pada nilai F_{tabel} 2,671. Cara untuk melihat nilai F_{tabel} yaitu sebagai berikut :

- Menentukan *degree of freedom* pertama (df1) yaitu jumlah variabel yang diteliti yaitu sebanyak 4 (empat) variabel dikurang 1 (satu) yaitu 3 (tiga).
- Menentukan *degree of freedom* kedua (df2) yaitu jumlah sample yang diteliti yaitu sebanyak 140 (seratus empat puluh) responden dikurang 4 (empat) variabel yang diteliti.
- Sehingga dapat dilihat F_{tabel} dengan N1 di kolom 3 (tiga) dan N2 di baris 136 (seratus tiga puluh enam) sehingga didapat F_{tabel} senilai 2,671

Sehingga dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya pendidikan, budaya kerja dan insentif berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT.Murni Sadar Medan

4.7 Uji Koefisien Determinasi

Tabel 4.7 Hasil Uji Determinasi Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.913 ^a	.833	.829	1.512

a. Predictors: (Constant), INSENTIF, BUDAYA KERJA, PENDIDIKAN

b. Dependent Variable: PRODUKTIVITAS KERJA

Sumber : Hasil Penelitian, 2017 (Data diolah)

Dari tabel 4.7 diketahui besarnya nilai koefisien determinasi atau $R = 0,913$ berarti pengaruh antara pendidikan, budaya kerja dan insentif terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Murni Sadar Medan sebesar 0,913. Nilai yang mendekati 1 (satu) berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen. Hasil R yang diperoleh jika dibandingkan dengan tabel penentuan nilai koefisien determinasi yang dikemukakan oleh Sugiyono (2012: 50) maka tingkat pengaruh antara variabel bebas dengan variabel terikat adalah sangat kuat. *Adjusted R Square* 0,829 berarti variabel pendidikan (X_1), budaya kerja (X_2) dan insentif (X_3) menjelaskan pengaruhnya terhadap variabel produktivitas kerja karyawan (Y) pada PT.Murni Sadar Medan sebesar 82,9%. Sedangkan sisanya sebesar 17,1% merupakan pengaruh dari variabel bebas lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

4.8 Pembahasan

Berikut ini akan dijabarkan hasil penelitian mengenai hipotesis penelitian yaitu sebagai berikut :

1. Hipotesis pertama

Hipotesis pertama menyatakan bahwa pendidikan mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada perusahaan PT. Murni Sadar Medan. Dari hasil uji t diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 0,536 lebih kecil dari nilai t_{tabel} yaitu sebesar 1,978 dan nilai sig untuk variabel pendidikan sebesar 0,593 lebih besar dari nilai alpha 0,05. Hasil pengujian menyatakan bahwa terdapat pengaruh yang positif tetapi tidak signifikan antara pendidikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Murni Sadar Medan. Hal ini menunjukkan bahwa pendidikan merupakan salah satu faktor yang meningkatkan produktivitas kerja karyawan pada PT. Murni Sadar Medan.

Hasil penelitian mengenai pengaruh pendidikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Murni Sadar Medan yang memiliki hasil yang positif antara pendidikan dengan produktivitas kerja karyawan PT. Murni Sadar, dimana hal ini sejalan dengan teori pendidikan menurut Tirtaraharda (2012: 53) bahwa pendidikan seperti sasarannya yaitu manusia, mengandung banyak aspek yang sangat kompleks dan beliau mengemukakan beberapa batasan pendidikan yang berbeda berdasarkan fungsi yaitu salah satunya pendidikan sebagai penyiapan tenaga kerja.

Hal ini juga sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Gidion (2009) dan didapat persamaan hasil penelitian yaitu terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara pendidikan terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Murni Sadar Medan

Hasil dari uji t menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang positif tetapi tidak signifikan antara pendidikan dengan produktivitas kerja. Hal ini didasari oleh banyaknya karyawan dengan tingkat pendidikan di atas SMA dimana pendidikan tidak terlalu berpengaruh secara signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Dari observasi yang dilakukan peneliti bahwa hal ini juga didasari oleh rekrutmen ketat dari bagian personalia, ketika karyawan baru yang akan direkrut maka bagian personalia akan memilih karyawan dengan tingkat pendidikan, latar belakang pendidikan dan memiliki pengetahuan yang baik sehingga pendidikan tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Murni Sadar Medan.

2. Hipotesis kedua

Hipotesis kedua menyatakan bahwa budaya kerja mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada perusahaan PT. Murni Sadar Medan. Dari hasil uji t diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 12,750 lebih besar dibandingkan dengan nilai t_{tabel} 1,978 dan sig untuk variabel budaya kerja sebesar 0,000 lebih kecil dari nilai alpha 0,05. Hasil pengujian menyatakan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara pendidikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Murni Sadar Medan.

Hal ini sejalan dengan teori yang dikemukakan oleh Ndraha (2011: 1) bahwa budaya kerja merupakan sekelompok pikiran dasar atau program mental yang dapat dimanfaatkan untuk meningkatkan efisiensi kerja dan kerjasama manusia yang dimiliki oleh suatu golongan masyarakat dalam penelitian ini yaitu PT. Murni Sadar Medan.

Penelitian yang dilakukan oleh Supriyadi (2015: 151) bahwa manfaat budaya kerja bagi perusahaan yaitu mendorong sumber daya manusia selalu mencapai prestasi kerja atau produktivitas yang lebih baik. Hal ini juga sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh peneliti dan didapat persamaan hasil penelitian yaitu terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara pendidikan terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Murni Sadar Medan.

Dalam uji t ditunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara pendidikan dengan produktivitas kerja. Hal ini sesuai dengan hipotesis awal dari peneliti karena pada dasarnya budaya kerja merupakan salah satu elemen penting yang berkontribusi terhadap kualitas kerja pegawai (Hrycaj, 2013: 1) sehingga dengan kualitas kerja yang baik maka akan meningkatkan produktivitas kerja karyawan..

3. Hipotesis ketiga

Hipotesis ketiga menyatakan bahwa insentif mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada perusahaan PT. Murni Sadar Medan. Dari hasil uji t diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 5,434 lebih besar dibandingkan dengan nilai t_{tabel} 1,978 dan sig untuk variabel insentif sebesar 0,000 lebih kecil dari nilai alpha 0,05. Hasil pengujian menyatakan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara insentif terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Murni Sadar Medan.

Hal ini sejalan dengan teori yang dikemukakan oleh Hasibuan (2013: 118) yaitu insentif merupakan penghargaan yang diberikan untuk memotivasi karyawan agar berlomba untuk mencapai prestasi kerja yang tinggi. Sehingga karyawan berlomba untuk bekerja lebih baik dan meningkatkan produktivitas kerjanya.

Dalam penelitian pengaruh insentif terhadap produktivitas kerja di kantor PT. Asuransi Takaful Keluarga Cipulir oleh Slamet Nurawanto (2014) bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara insentif dengan produktivitas kerja karyawan pada PT. Asuransi Takaful Keluarga Cipulir. Hal ini sama dengan penelitian ini yaitu terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara insentif terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Murni Sadar Medan.

4. Hipotesis keempat

Hipotesis keempat menyatakan bahwa pendidikan, budaya kerja dan insentif mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada perusahaan PT. Murni Sadar Medan. Dari hasil uji F diperoleh nilai koefisien regresi senilai 226,374 tingkat signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$. Hasil pengujian menyatakan bahwa terdapat pengaruh yang positif

dan signifikan antara pendidikan, budaya kerja dan insentif terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Murni Sadar Medan.

Hal ini sesuai dengan hipotesis awal yaitu terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara pendidikan, budaya kerja dan insentif terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Murni Sadar Medan. Dengan demikian maka dapat disimpulkan bahwa semakin tinggi tingkat pendidikan, budaya kerja dan insentif maka semakin tinggi pula tingkat produktivitas kerja karyawan pada PT. Murni Sadar Medan.

Peneliti juga meneliti hal yang berkaitan dengan pendidikan, budaya kerja dan insentif terhadap produktivitas kerja karyawan yaitu dari tabel 4.23 dapat dilihat $t_{hitung} X_1$ sebesar 1,667 lebih kecil dari nilai t_{tabel} 1,978 dan X_2 sebesar 8,378 dan X_3 sebesar 3,241 lebih besar dibandingkan dengan nilai t_{tabel} 1,978 dan sig untuk variabel X_1 sebesar 0,101 lebih besar dari 0,05, X_2 sebesar 0,000 dan X_3 sebesar 0,000 lebih kecil dari nilai alpha 0,05 yang artinya terdapat pengaruh yang positif secara parsial antara pendidikan, budaya kerja dan insentif terhadap produktivitas kerja tetapi tidak terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial antara pendidikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Murni Sadar Medan.

Hal ini berbanding terbalik dengan hasil Uji t karyawan wanita pada PT. Murni Sadar Medan. Hal ini dapat dilihat dari tabel 4.24 dimana $t_{hitung} X_1$ sebesar -0,557, X_2 sebesar 9,527 dan X_3 sebesar 4,371 dimana $t_{hitung} X_1$ lebih kecil dibandingkan dengan nilai t_{tabel} 1,978, $t_{hitung} X_2$ dan X_3 lebih besar dibandingkan dengan nilai t_{tabel} 1,978 dan sig untuk variabel X_1 sebesar 0,579, X_2 sebesar 0,000 dan X_3 sebesar 0,000 dimana sig untuk variabel X_1 lebih besar dari nilai alpha 0.05 dan sig untuk variabel X_2 dan X_3 lebih kecil dari nilai alpha 0.05 yang artinya tidak terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara pendidikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada Murni Sadar Medan dan terdapat pengaruh yang positif dan signifikan secara parsial antara budaya kerja dan insentif terhadap produktivitas kerja PT. Murni Sadar Medan.

Dari hasil penelitian di atas diketahui mengapa dalam penelitian “Analisis Pengaruh Pendidikan, Budaya Kerja Dan Insentif Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Murni Sadar Medan” bahwa variabel pendidikan tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Murni Sadar Medan karena karyawan wanita tidak memiliki pengaruh yang positif dan signifikan antara pendidikan terhadap produktivitas kerja dan karyawan pria memiliki pengaruh yang positif walaupun tidak signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Murni Sadar Medan. Sehingga jenis kelamin responden berpengaruh terhadap hasil penelitian yang dilakukan oleh peneliti.

Tabel 4.23 Hasil Uji t Karyawan Pria
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	5.121	2.533		2.022	.048
PENDIDIKAN	.258	.155	.150	1.667	.101
BUDAYA KERJA	1.107	.132	.584	8.378	.000
INSENTIF	.445	.142	.286	3.124	.003

a. Dependent Variable: PRODUKTIVITAS KERJA

Sumber : Hasil Penelitian, 2017 (Data diolah)

Tabel 4.24 Hasil Uji t Karyawan Wanita
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	8.888	2.653		3.350	.001

PENDIDIKAN	-0.083	.149	-.050	-.557	.579
BUDAYA KERJA	1.218	.128	.659	9.527	.000
INSENTIF	.537	.123	.373	4.371	.000

a. Dependent Variable: PRODUKTIVITAS KERJA

Sumber : Hasil Penelitian, 2017 (Data diolah)

5.1 KESIMPULAN DAN SARAN

5.1.1 Kesimpulan

1. Berdasarkan hasil analisis deskriptif, diketahui bahwa persentase untuk pendidikan, budaya kerja, insentif dan produktivitas kerja karyawan pada PT. Murni Sadar Medan berada pada kategori sangat baik; namun masih diperlukan peningkatan pada pendidikan karyawan agar dapat menghasilkan hasil yang maksimal.
2. Berdasarkan hasil pengujian hipotesis secara parsial pengaruh antara pendidikan (X_1) terhadap produktivitas kerja (Y), diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 0,536 lebih kecil dari nilai t_{tabel} yaitu sebesar 1,978 dan nilai sig untuk variabel pendidikan sebesar 0,593 lebih besar dari nilai alpha 0,05. Sehingga dapat diketahui bahwa pendidikan (X_1) berpengaruh secara positif dan tidak signifikan terhadap produktivitas kerja (Y) karyawan pada PT. Murni Sadar Medan.
Berdasarkan hasil pengujian hipotesis secara parsial pengaruh antara budaya kerja (X_2) terhadap produktivitas kerja (Y), diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 12,750 lebih besar dibandingkan dengan nilai t_{tabel} 1,978 dan sig untuk variabel budaya kerja sebesar 0,000 lebih kecil dari nilai alpha 0,05. Sehingga dapat diketahui bahwa budaya kerja (X_2) berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja (Y) karyawan pada PT. Murni Sadar Medan.
Berdasarkan hasil pengujian hipotesis secara parsial pengaruh antara insentif (X_3) terhadap produktivitas kerja (Y), diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 5,434 lebih besar dibandingkan dengan nilai t_{tabel} 1,978 dan sig untuk variabel insentif sebesar 0,000 lebih kecil dari nilai alpha 0,05. Sehingga dapat diketahui bahwa insentif (X_3) berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja (Y) karyawan pada PT. Murni Sadar Medan.
3. Berdasarkan hasil pengujian hipotesis secara simultan pengaruh antara pendidikan (X_1), budaya kerja (X_2) dan insentif (X_3) terhadap produktivitas kerja (Y), diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,000 lebih kecil dari nilai alpha yaitu 0,05 dan nilai F_{hitung} sebesar 226,374 lebih besar dari pada nilai F_{tabel} 2,671. Sehingga dapat diketahui bahwa pendidikan (X_1), budaya kerja (X_2) dan insentif (X_3) secara bersama-sama berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja (Y) karyawan pada PT. Murni Sadar Medan.

5.1.2. Saran

Adapun saran yang dapat penulis berikan demi kemajuan perusahaan ini adalah sebagai berikut :

1. Dari hasil penelitian, diketahui bahwa masih terdapat kelemahan didalam perusahaan ini terkait dengan pendidikan yang diantaranya adalah masih rendahnya pengetahuan pendidikan dari karyawan dan masih lemahnya sistem rekrutmen dari departemen sumber daya manusia sehingga terjadi ketidakcocokan antara latar belakang pendidikan yang ditempuh dengan pekerjaan yang diberikan kepada karyawan. Adapun saran untuk meningkatkan pengetahuan pendidikan karyawan dan meningkatkan sistem rekrutmen dari departemen sumber daya manusia di PT. Murni Sadar Medan sehingga dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan pada PT. Murni Sadar Medan yaitu dengan melakukan pelatihan yang cukup kepada karyawan terutama departemen sumber daya manusia. Karena pelatihan dasarnya adalah pendidikan. Pelatihan atau *training* akan meningkatkan pengetahuan dan kemampuan karyawan dalam bekerja. Dengan demikian, karyawan PT. Murni Sadar Medan juga dapat melakukan pekerjaan secara profesional dan semangat dalam bekerja juga dapat ditingkatkan sehingga produktivitas yang tinggi akan tercapai.

2. Dari hasil penelitian, diketahui bahwa masih ada karyawan dengan rasa tanggung jawab yang rendah dan masih belum mengerti dengan peraturan perusahaan. Adapun saran untuk meningkatkan budaya kerja karyawan di PT. Murni Sadar Medan sehingga dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan pada PT. Murni Sadar Medan yaitu pimpinan dan manajemen khususnya departemen sumber daya manusia harus selalu hadir dan membangun hubungan positif dengan semua karyawan, menjaga harga diri karyawan, menjaga perasaan aman karyawan, memberikan dukungan penuh kepada karyawan, menghormati kemampuan dan keandalan karyawan, memenuhi kebutuhan dan harapan karyawan, dan menciptakan budaya bahagia di lingkungan kerja sehingga menjadikan hal-hal tersebut sebagai energi positif dan menjadikan karyawan memiliki rasa tanggung jawab yang tinggi atas pekerjaannya dan karyawan dapat lebih mengerti dengan peraturan perusahaan. Hal ini dilakukan untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan pada PT. Murni Sadar Medan.
3. Dari hasil penelitian, diketahui masih terdapat kelemahan didalam perusahaan ini terkait dengan insentif yang diantaranya adalah masih rendahnya tingkat penguasaan kerja, loyalitas dan kreativitas dari karyawan sehingga mengakibatkan rendahnya insentif yang diterima oleh karyawan dan insentif yang diberikan oleh perusahaan masih tidak memenuhi rasa adil dalam menjalankannya. Adapun saran untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan di PT. Murni Sadar Medan yaitu dengan cara pemberian insentif didasari oleh azas keadilan kepada karyawan yang bekerja lebih giat, lebih kreatif, lebih setia dan memiliki produktivitas diatas rata-rata karyawan lain sehingga karyawan akan lebih terpacu untuk meningkatkan produktivitas kerja mereka dan tidak adanya kecemburuan antara karyawan karena pemberian insentif didasari oleh azas keadilan dan kelayakan.

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, Suharsimi. 2013. **Prosedur Penelitian : Suatu Pendekatan Praktik. Cetakan. Kelimabelas.** Rineka Cipta, Jakarta
- Blessinger, Kelly dan Hrycaj, Paul. 2013. *Workplace Culture in Academic Libraries: The early 21st Century.* Chdanos Publishing, Oxford.
- Connie Chairunnisa. 2015. **Manajemen Pendidikan Dalam Multi Perspektif.** PT. Rajagrafindo Persada, Jakarta.
- Danang Suntoyo dan Burhanudin. **Teori Perilaku Keorganisasian.** CAPS, Yogyakarta
- Danny Samson, Richard L. Daft. 2012. *Management.* Cengage Learning, Boston.
- Edgar H. Schein. 2010. *Organizational Culture dan Leadership, Edisi ke empat.* Jossey Bass, San Francisco .
- Edy Sutrisno, 2011, **Manajemen Sumber Daya Manusia.** Kencana, Jakarta.
- Edy Sutrisno. 2012. **Manajemen Sumber Daya Manusia.** Kencana Prenada Media Group, Jakarta.
- Ghozali, Imam. 2011. **Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS.** Badan Universitas Diponegoro, Semarang.
- Griffin, Ricky.W, 2013. *Management.* South-Western College Pub, Vicksburg.
- Hasibuan, Malayu. 2012. **Manajemen Sumber Daya Manusia.** PT Bumi Aksara, Jakarta.
- I Komang Ardana. 2012. **Manajemen Sumber Daya Manusia.** Graha Ilmu, Yogyakarta.
- Joi Julfin Gidion. 2009. **Pengaruh Pendidikan, Pelatihan Dan Budaya Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Lembaga Perumahan Wanita Kelas II Di Medan.** Universitas Sumatera Utara, Medan.
- Kadarisman, M. 2012. **Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia.** Rajawali Pers, Jakarta.
- Kaswan. 2012. **Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Keunggulan Bersaing Organisasi.** Graha Ilmu, Yogyakarta.

