

HUBUNGAN PEMBERIAN INSENTIF DENGAN PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PT. OTO WIRA EKA NUSA CABANG PEKANBARU (STUDI KASUS PADA UNIT KERJA PENJUALAN PRODUK TSM)

Oleh: Nurvariantida, dibawah bimbingan: Mariaty Ibrahim
Email : vnurva@ymail.com

ABSTRACT

The declining trend of labor productivity levels even though the company has been providing incentives to employees, all companies should have a strategy to improve the productivity generated by employees. Most of the targets set can be realized in accordance with the objectives set. This study aims to determine the implementation of incentives on PT. OTO Branch of NUSA EKA WIRA Pekanbaru on the unit sales of oil products TSM (Team Motorcycles), employee productivity especially in the work unit sales of oil products TSM (Team Motorcycles) and relationships with productivity incentives.

The population of this study wa 35 persons , from all the populations sampled in this study, the technique for sample collection, the author uses census means sampling techniques based on population. Data were collected and measured using Spearman rank correlation analysis.

The results of this study obtained by Spearman's rho correlation value of 0.918 means a very strong positive relationship between the provision of incentives to labor productivity.

Adanya kecenderungan penurunan tingkat produktivitas kerja karyawan meskipun perusahaan telah memberikan insentif kepada karyawannya, semua perusahaan harus memiliki strategi yang mampu meningkatkan produktivitas yang dihasilkan oleh karyawannya. Sebagian target yang telah ditetapkan dapat terealisasi sesuai dengan tujuan yang ditetapkan. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pelaksanaan pemberian insentif pada PT. OTO WIRA EKA NUSA Cabang Pekanbaru pada bagian unit kerja penjualan produk oli TSM (Team Sepeda Motor), produktivitas kerja karyawan khususnya pada bagian unit kerja penjualan produk oli TSM (Team Sepeda Motor) dan hubungan pemberian insentif dengan produktivitas kerja. Populasi penelitian ini adalah 35 orang, dari semua populasi tersebut dijadikan sampel dalam penelitian ini, maka teknik untuk pengambilan sampelnya, penulis menggunakan teknik sensus artinya pengambilan sampel berdasarkan jumlah populasi. Data dikumpulkan dan diukur dengan menggunakan analisis korelasi rank spearman. Hasil penelitian diperoleh nilai korelasi Spearman's rho sebesar 0,918 artinya hubungan positif yang sangat kuat antara pemberian insentif dengan produktivitas kerja.

Keywords: Relations, Incentives, Productivity

PENDAHULUAN

Masalah insentif merupakan suatu elemen penting bagi karyawan penjualan produk terutama perusahaan yang bergerak dibidang pemasaran (distributor), pencapaian penjualan yang terbaik sales selalu berpatokan dengan berapa insentif mereka dapat berkaitan dengan insentif yang diterimanya berdasarkan ketetapan perusahaan. Besarnya balas jasa yang diterima karyawan sales unit kerja SPG (*Sales Promotion Girl*) dan TSM (Team Sepeda Motor) mencerminkan status, pengakuan akan prestasi dan tingkat pemenuhan kebutuhan yang dinikmati oleh karyawan semakin besar, jabatannya semakin tinggi, status semakin baik dan pemenuhan semakin baik pula.

Tingkat insentif yang masih rendah akan sangat mempengaruhi usaha peningkatan produktivitas kerja. Sebaliknya tingkat produktivitas kerja yang tinggi dapat atau menjamin naiknya insentif, sehingga pada titik tertentu dari target penjualan yang ingin dicapai secara tidak langsung akan mempengaruhi produktivitas kerja karyawan.

PT. Oto Wira Eka Nusa merupakan monitoring sales distributor oli merek total, ban mobil merek appollo (India) dan air aki merek lion. PT. Oto Wira Eka Nusa memiliki karyawan terdiri dari ASPM, ADMINISTRASI I, ADMINISTRASI II, DSPS, ADMINISTRASI III, SPG dan TSM. Untuk mengetahui tingkatan jabatan dan jumlah karyawan disajikan pada tabel 1 di bawah ini.

Tabel 1
Jumlah Karyawan Pada PT. Oto Wira Eka Nusa Tahun 2012

No	Jenis Jabatan	Jumlah (orang)
1	ASPM	1
2	ADMINISTRASI I	1
3	ADMINISTRASI II	1
4	DSPS	2
5	ADMINISTRASI III	1
6	SPG	30
7	TSM	35

Sumber : PT. Oto WiraEkaNusa Cabang Pekanbaru

Jabatan ASPM (Area Sales Promotion Manajer) orang yang bertanggung jawab mengurus karyawan sales promosi, Administrasi I dan Administrasi II serta Administrasi III bertugas sebagai mencatat kegiatan administrasi perusahaan dan karyawan. DSPS (Distrik Sales Promotion Supervisor) Bagian unit kerja penjualan produk terdiri dari : SPG (*Sales Promotion Girl*) TSM (Team Sepeda Motor).

Dalam menjalankan proses marketing pemasaran produk PT. Oto Wira Eka Nusa Cabang Pekanbaru ini menggunakan atau memperkerjakan karyawan atau tenaga kerja yang terdiri dari karyawan tetap (ASPM, DSPS) dan kontrak (SPG, TSM). Khususnya pada unit kerja penjualan SPG dan TSM merupakan ujung tombak penjualan produk yang berkerja berdasarkan target penjualan. Unit kerja penjualan SPG (*Sales Promotion Girl*) adalah bertugas sebagai promosi dan penjual produk yang ditempatkan di CV, sedangkan unit kerja TSM (Team Sepeda Motor) adalah bertugas menyalurkan dan menjual produk kepada toko-toko. Karyawan unit kerja penjualan SPG dan TSM merupakan tenaga kerja kontrak selama satu tahun dan bisa diperpanjang sesuai dengan syarat dan ketentuan yang ditetapkan oleh perusahaan.

Dalam menjalankan kegiatan target penjualan sesuai dengan program yang telah disetujui oleh ASPM selaku manajer perusahaan maka dilapangan diawasi langsung yakni juga yang bertugas membuat konsep target penjualan selanjutnya memberitahukan kepada tenaga sales yaitu unit kerja SPG dan unit kerja penjualan produk TSM untuk melaksanakan target penjualan berdasarkan target penjualan yang telah ditetapkan oleh perusahaan.

Kebijakan perusahaan tidak membentarkan gaji/ upah bulanan kepada tim marketing dikarenakan hasil kerjanya mereka berdasarkan realisasi pencapaian target penjualan dan sebagai tambahannya perusahaan memberikan insentif pengganti yang nilainya hampir sama dengan gaji/upah bulanan bahkan bisa lebih tergantung usaha tim marketing. Adapun data insentif untuk marketing PT. Oto Wira Eka Nusa Cabang Pekanbaru dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 2
Data Insentif Tim Maketing Pada PT. Oto Wira Eka Nusa Cabang Pekanbaru
Tahun 2012

No	Jenis Insentif	Frekuensi Target	Keterangan
1	Komisi transportasi	Rp. 25.000/absen	Absen terlambat dipotong Rp. 10.000,-/absen
2	Insentif penjualan	1-100% x harga penjualan	
3	Promosi jabatan	Kenaikan persentase penjualan selama 6-12 bulan	Jabatan dan bonus dari perusahaan.

Sumber : PT. Oto Wira EkaNusa Cabang Pekanbaru

Untuk mencapai tujuan target penjualan yang terbaik, maka pimpinan perusahaan hendaknya memperhatikan kondisi kebutuhan, keinginan karyawan unit kerja penjualan SPG dan TSM dengan memberikan rangsangan berupa insentif yang besar bertujuan untuk menjaga produktivitas karyawan unit kerja SPG dan TSM agar tetap terjaga. Hal tersebut dapat dicapai apabila perusahaan memperhatikan yang ada dimanfaatkan seoptimal mungkin.

Sejalan dengan hal tersebut di atas akan diperhatikan juga target penjualan serta hasil realisasi penjualan untuk karyawan unit kerja penjualan SPG (*Sales Promotion Girl*) dan TSM (Team Sepeda Motor) yang diperoleh pada PT. OTO WIRA EKA NUSA Tahun 2012 pada tabel 1.3 dibawah ini:

Tabel 3
Jumlah Karyawan, Target Penjualan serta Realisasi Hasil Penjualan
SPG (*Sales Promotion Girl*) dan TSM (Team Sepeda Motor) Pada
PT. OTO WIRA EKA NUSA Tahun 2008 - 2012

No	Tahun	Jumlah Karyawan		Penjualan SPG			Penjualan TSM		
		SPG	TSM	Target	Realisasi	%	Target	Realisasi	%
				Jumlah (Rp)	Jumlah (Rp)		Jumlah (Rp)	Jumlah (Rp)	
1	2008	30	35	30.400.000.000	31.549.100.000	104	13.430.000.000	13.440.900.000	100
2	2009	30	35	31.600.000.000	31.350.125.000	99	13.560.000.000	11.797.200.000	87
3	2010	30	35	32.660.000.000	32.800.500.000	100	13.620.000.000	10.759.800.000	79
4	2011	30	35	33.350.000.000	34.082.000.000	102	13.830.000.000	10.649.100.000	77
5	2012	30	35	34.230.000.000	34.223.225.000	100	13.940.000.000	10.755.000.000	75

Sumber : PT. Oto Wira Eka Nusa Cabang Pekanbaru

Pada tabel 3 dapat diketahui bahwa permasalahan yang dihadapi PT. Oto Wira Eka Nusa Pekanbaru yaitu hasil realisasi penjualan produk oli "Total " selama lima tahun, pada unit SPG (*Sales Promotion Girl*) dan TSM (Team Sepeda Motor). Terlihat pada unit SPG (*Sales Promotion Girl*) adanya turun naiknya hasil realisasi penjualan dari target yang ditetapkan perusahaan yaitu pada tahun 2009 yakni Rp. 31.350.125.000.-, sementara hasil penjualan yang optimum adalah pada tahun 2012 yakni Rp. 34.223.225.000.-, sementara berdasarkan persentase yang diperoleh dari perbandingan terkecil pada SPG yakni pada tahun 2009 yaitu (99%), sedangkan persentase terbesar pada tahun 2008 yaitu (104%). Untuk unit TSM terjadi penurunan hasil penjualan selama 5 (tahun). Pada tahun 2008 target penjualan sebesar Rp. 13.430.000.000,- sementara terealisasi sebesar Rp. 13.440.900.000,- (100%), kemudian pada tahun 2009 terjadi penurunan 13% dari tahun sebelumnya yaitu sebesar

Rp. 11.797.200.000,- dengan target sebesar Rp. 13.560.000.000,-. Begitu terus sampai pada tahun 2012, hasil penjualan hanya terealisasi sebesar Rp. 10.755.000.000,- (75%) dari target sebesar Rp. 13.940.000.000,-. Penentuan target penjualan oleh perusahaan setiap tahunnya yaitu 1% dari tahun ke tahun, sedangkan standarisasi pencapaian target ini dihitung berdasarkan jumlah unit oli 1 liter yang terjual dengan harga Rp. 60.000/liter, dari PT. Oto Wira Eka Nusa Pekanbaru.

Sehingga dapat disimpulkan bahwa terjadinya penurunan target hasil penjualan pada unit kerja TSM (Team Sepeda Motor) setiap tahunnya disebabkan oleh produktivitas kerja karyawan yang rendah serta semangat dan kegairahan kerja karyawan hal ini dapat dilihat melalui tingkat absensi karyawan dari tahun ketahunnya, untuk mengetahui hal tersebut dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 4
Absensi Kerja Karyawan Pada Unit Kerja SPG dan TSM
PT. Oto Wira Eka Nusa Pekanbaru Tahun 2008 – 2012

Tahun	Terlambat Masuk				Absensi			
	SPG		TSM		SPG		TSM	
	Jumlah	%	Jumlah	%	Jumlah	%	Jumlah	%
2008	5	16,6%	7	20,0%	20	66,6%	10	28,5%
2009	6	20,0%	8	22,8%	18	60,0%	18	51,4%
2010	10	33,3%	6	17,1%	16	53,3%	7	20,0%
2011	17	56,6%	5	14,2%	6	20,0%	8	22,8%
2012	15	50,0%	9	25,7%	5	16,6%	19	54,2%

Sumber : PT. Oto Wira Eka Nusa Cabang Pekanbaru

Dari tabel 4 diatas dapat dilihat bahwa tingkat absen karyawan pada unit kerja SPG dan TSM bervariasi setiap tahunnya, hal ini dapat dilihat dari karyawan yang terlambat masuk dan karyawan yang absensi. Pada tahun 2011 absensi kerja karyawan TSM hanya 8 orang karyawan (22.8%) dan yang terlambat masuk 5 orang karyawan (14.2%). Sedangkan pada tahun 2012 absensi sebanyak 19 orang karyawan (54.2%), karyawan terlambat masuk kerja sebanyak 9 orang karyawan (25.7%). Tingkat absen yang tinggi merupakan gejala kurangnya motivasi dan semangat kerja karyawan, dimana motivasi dan semangat kerja ini sangat ditentukan oleh produktivitas kerja karyawan.

Sebagai upaya untuk tetap mempertahankan, sekaligus untuk merangsang karyawan unit kerja penjualan SPG (*Sales Promotion Girl*) dan TSM (Team Sepeda Motor). Untuk itu pimpinan perusahaan telah mengadakan sistem insentif atau upah perangsang yang disesuaikan dengan kondisi dan kemampuan yang dimiliki perusahaan. Selain gaji pokok yang diberikan kepada unit kerja karyawan SPG (*Sales Promotion Girl*) dan TSM (Team Sepeda Motor), PT. Oto Wira Eka Nusa Cabang Pekanbaru juga memberi insentif berupa: Insentif penjualan yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan khususnya karyawan bagian unit kerja SPG (*Sales Promotion Girl*) dan TSM (Team Sepeda Motor) apabila persentase penjualan tercapai untuk lebih jelas dapat dilihat pada tabel 5 sebagai berikut:

Tabel 5
Total Insentif Diberikan Berdasarkan Hasil Penjualan SPG dan TSM
Pada PT. Oto Wira Eka Nusa Cabang Pekanbaru Tahun 2012

No	Persentase Penjualan (%)	Total Insentif (Rp)
01	93 - 100	3.600.000,-
02	85 - 92	3.000.000,-
03	75 - 84	2.400.000,-

Sumber : PT. Oto Wira Eka Nusa Cabang Pekanbaru tahun 2012

Berdasarkan tabel 5, persentase tersebut berdasarkan kepada target penjualan berdasarkan kerjasama tim ataupun individu. Penjualan 93-100% maka karyawan mendapatkan insentif Rp. 3.600.000,- Penjualan 85-92% maka karyawan mendapatkan insentif Rp. 3.000.000,- Penjualan 75-84% maka karyawan mendapatkan insentif Rp. 2.400.000,-

Pimpinan perusahaan memberikan insentif kepada karyawan penjualan unit kerja SPG (*Sales Promotion Girl*) dan TSM (Team Sepeda Motor) dalam bentuk insentif penjualan atau komisi, namun demikian dalam penelitian ini hanya akan diteliti pada karyawan penjualan unit kerja TSM (Team Sepeda Motor), karena terjadi penurunan pencapaian target yang terjadi pada tahun 2012 sebesar 75% yang mana sebelumnya pada tahun 2011 memperoleh 77%.

Persaingan dengan perusahaan serupa tentu menjadi salah satu faktor yang menyebabkan tidak tercapainya target penjualan yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Adapun pesaing penjualan oil dari PT. Oto Wira Nusa Cabang Pekanbaru di kota Pekanbaru, antara lain :

Tabel 6
Perusahaan Pesaing PT. Oto Wira Eka Nusa Cabang Pekanbaru

No	Nama Perusahaan	Keterangan
1	PT. Surya Mandiri Makmur	Agen oil Pertamina Pekanbaru
2	PT. Riau Mandiri Eka Sakti	Agen oil Pertamina Pekanbaru
3	UD. Sinar Sukses Sejati	Agen oil merek A Star perwakilan Pekanbaru
4	PT. Riodi Jaya	Distributor Oil merek Shell di Pekanbaru

Sumber : PT. Oto Wira Eka Nusa Cabang Pekanbaru tahun 2012

Perusahaan-perusahaan yang tertera pada pada table 1.6, merupakan salah satu perusahaan pesaing PT. Oto Wira Eka Nusa cabang Pekanbaru. Sehingga dapat dikatakan tingkat persaingan antar perusahaan juga semakin kuat, oleh sebab itu dibutuhkan kinerja yang tinggi dari divisi marketing salah satunya TSM untuk mencapai target penjualan yang ditentukan oleh perusahaan dalam rangka menjaga tingkat kompetitif dengan perusahaan pesaing.

Sehubungan hal tersebut, penulis tertarik untuk melihat lebih dekat masalah yang dihadapi terutama bagian unit kerja penjualan TSM (Team Sepeda Motor) pada PT. Oto Wira Nusa Cabang Pekanbaru. Dengan demikian maka penulis menjadikan objek penelitian dengan judul: "Hubungan Pemberian Insentif Dengan Produktivitas Kerja Karyawan pada PT. Oto Wira Eka Nusa Cabang Pekanbaru (Bagian Unit Kerja Penjualan Produk TSM)".

Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen adalah fungsi yang berhubungan dengan mewujudkan tertentu melalui kegiatan organisasi. Hal ini berarti bahwa sumber daya manusia berperan penting dan dominan dalam manajemen.

Menurut **Melayu S.P Hasibuan (2001:10)**, mengemukakan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu mewujudkan tujuan perusahaan, pegawai dan masyarakat. Sedangkan menurut **Panggabean (2002:15)**, mengatakan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah suatu proses yang terdiri dari perencanaan, pengorganisasian, pemimpin dan pengendalian kegiatan-kegiatan yang berkaitan dengan analisis pekerjaan, evaluasi pekerjaan, pengadaan, pengembangan, kompensasi, promosi, dan pemutusan hubungan kerja guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Pemberian Insentif

Menurut **Manullang (2008:127)** insentif adalah suatu bentuk pendorong untuk dapat bertindak melaksanakan tugas-tugas dengan sebaik-baiknya. Sehingga sasaran utama dari pemberian insentif bagi karyawan dari perusahaan adalah untuk menjaga suatu bentuk yang menyenangkan dalam bekerja dan adanya lingkungan kerja terjamin dari perusahaan untuk tujuan agar dapat mempertinggi semangat kerja dari para karyawan di perusahaan. Dengan demikian produktivitas dapat diperoleh dengan tinggi. Insentif yang diberikan perusahaan ini adalah suatu bentuk perangsang yang diberikan perusahaan kepada karyawannya agar para karyawan tersebut mau bekerja dengan sungguh-sungguh, sehingga tujuan dari perusahaan dapat tercapai secara maksimal. Sedangkan menurut **Panggabean (2002:89)** mengatakan bahwa insentif adalah penghargaan dalam bentuk uang yang diberikan kepada mereka yang dapat bekerja melampaui standar yang telah ditentukan. Untuk mempertegas pandangan diatas **Heidjrachman (2002:44)** mengatakan upah extra yang diberikan oleh majikan atau pimpinan atas nama perusahaan kepada bawahan karena prestasi kerjanya berbeda. Lebih lanjut menurut **Manullang (2008:45)** upah hanya merupakan dorongan utama hingga pada taraf dimana upah itu belum mencukupi kebutuhan hidup karyawan sepantasnya, maka insentif-insentif lain menjadi lebih menonjol.

Menurut **Siagian (2006:268)** secara garis besarnya insentif terbagi atas dua golongan besar yaitu:

1. Insentif material

Yaitu segala bentuk perangsang yang dapat dinilai dengan uang bentuk insentif ini seperti:

- a) Bonus yaitu sejumlah uang yang diberikan kepada pekerja secara menyeluruh karena adanya suatu keuntungan usaha dari perusahaan pada setiap akhir tahun mereka.
- b) Premi ekselerasi yaitu hadiah uang diluar upah yang diberikan kepada pekerja sebagai suatu perangsang atas hasil kerja yang melebihi standart kerja yang ditentukan.
- c) Komisi yaitu sejenis bonus yang dibayarkan kepada pihak yang menghasilkan penjualan terbaik.
- d) Perangsang natura yaitu pemberian makanan dan minuman kepada para pekerja dalam bentuk beras, tepung dan sebagainya.
- e) Insentif dalam bentuk jaminan sosial, yaitu:
 - (1) Pemberian perumahan dinas
 - (2) Pengobatan secara cuma-cuma
 - (3) Pemberian pakaian dinas

- (4) Pemberian tugas belajar, dan
 - (5) Berbagai bentuk jaminan sosial lainnya.
2. Insentif non material
Yaitu segala bentuk perangsang yang tidak dapat dinilai dengan uang bentuk insentif ini seperti:
- a) Pemberian gelar atau titel secara resmi
 - b) Pemberian tanda jasa atau mendali
 - c) Pemberian promosi
 - d) Dan lain-lain

Produktivitas Kerja

Menurut **J. Ravianto (2000:19)** mengatakan bahwa produktivitas merupakan daya produksi yang dinyatakan sebagai perbandingan antara keluaran dan masukan yang dalam bentuk sederhana dapat ditulis sebagai berikut:

$$produktivitas = \frac{keluaran\ output}{masukan\ input}$$

METODE PENELITIAN

Adapun variabel penelitian yang diamati dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel 4 berikut yang akan menjelaskan tentang sub variabel dan indikator penelitian.

**Tabel 7
Varibel Penelitian**

Variabel	Dimensi	Indikator	Skala Ukur
Pemberian insentif (X)	Insentif material	• Bonus • Komisi	Skala Likert
	Insentif non material	• Pemberian promosi	Skala Likert
Produktivitas (Y)	Perbandingan kerja	• Input • Output	Skala Likert

Penelitian ini akan dilakukan dengan cara memberi skor untuk setiap kategori jawaban atas pertanyaan yang diajukan pada responden, yaitu :

1. Variabel insentif (X)

Variabel insentif terdiri dari 2 dimensi, dengan 3 indikator, maka jumlah keseluruhan pertanyaan berjumlah 3 pertanyaan, maka jumlah skor tertinggi adalah 3 x 5 x 35 = 525, dan skor terendah 3 x 1 x 35 = 105, dan interval skornya :

$$Interval = \frac{Jumlah\ skor\ tertinggi - Jumlah\ skor\ terendah}{Jumlah\ kelas}$$

$$Interval = \frac{525 - 105}{5}$$

$$Interval = \frac{420}{5} = 84$$

Berdasarkan pemberian skor tersebut, maka diketahui skor tertinggi dan skor terendah dari variable X dengan interval masing-masing dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 8
Interval Masing-Masing Kategori Jawaban Pada Variabel Insentif

Interval Skor	Kategori
442 – 525	Sangat Memuaskan
358 - 441	Memuaskan
274 - 357	Cukup Memuaskan
190 - 273	Kurang Memuaskan
105 – 189	Tidak Memuaskan

2. Produktivitas

Variabel produktivitas terdiri dari 2 dimensi, maka jumlah keseluruhan pertanyaan berjumlah 2 pertanyaan, maka jumlah skor tertinggi $2 \times 5 \times 35 = 350$, dan skor terendah $2 \times 1 \times 35 = 70$, dan interval skornya :

$$Interval = \frac{Jumlah\ skor\ tertinggi - Jumlah\ skor\ terendah}{Jumlah\ kelas}$$

$$Interval = \frac{350 - 70}{5}$$

$$Interval = \frac{280}{5} = 56$$

Berdasarkan pemberian skor tersebut, maka diketahui skor tertinggi dan skor terendah dari variabel Y dengan interval masing-masing dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 9
Interval Masing-Masing Kategori Jawaban Pada Variabel Produktivitas

Interval Skor	Kategori
295 – 350	Sangat Tinggi
237 - 294	Tinggi
183 - 236	Sedang
127 - 182	Rendah
70 – 126	Sangat Rendah

Lokasi Penelitian

Dalam penelitian ini mengambil lokasi penelitian di PT. Oto Wira Eka Nusa Cabang Pekanbaru yang bergerak dibidang distributor produk oli. Dimana letak perusahaan ini jalan Cempaka No. 84 – 88 Pekanbaru.

Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan unit kerja penjualan produk TSM (Team Sepeda Motor) PT. Oto Wira Eka Nusa Cabang Pekanbaru. Jumlah seluruh karyawan unit kerja penjualan produk TSM (Team Sepeda Motor) populasi penelitian ini adalah 35 orang. Dari semua populasi tersebut dijadikan sampel dalam penelitian ini, maka teknik untuk pengambilan sampelnya, penulis menggunakan teknik sensus artinya pengambilan sampel berdasarkan jumlah populasi.

Jenis dan Sumber Data

Untuk mengumpulkan informasi dan data yang dibutuhkan dalam penulisan ini dilaksanakan meliputi data primer dan sekunder, yaitu :

1. Data Primer

Yaitu data yang langsung diperoleh dilapangan melalui teknik wawancara, kepada karyawan unit kerja SPG (*Sales Promotion Girl*) dan TSM (Team Sepeda Motor) pada PT. Oto Wira Eka Nusa Cabang Pekanbaru. Data ini berupa jawaban yang diperoleh dari responden yang telah ditetapkan sebagai sampel.

2. Data Sekunder

Yaitu yang diperoleh dalam bentuk yang telah jadi dari perusahaan atau dari lembaga-lembaga yang ada hubungan dengan penelitian ini. Data tersebut adalah:

- a) Sejarah ringkas berdirinya perusahaan.
- b) Struktur organisasi perusahaan.
- c) Aktivitas perusahaan.

Teknik Pengumpulan Data

Dalam pengumpulan data yang diperlukan untuk penelitian ini, penulis melakukan metode pengumpulan data sebagai berikut:

1. Wawancara

Yaitu melakukan wawancara langsung kepada pimpinan dan karyawan unit penjualan produk SPG (*Sales Promotion Girl*) dan TSM (Team Sepeda Motor).

2. Kuesioner

Yaitu teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara member seperangkat pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawab sesuai dengan masalah penelitian.

Teknik Analisis Data

1. Analisis Uji Validitas

Uji validitas menjawab pertanyaan apakah instrumen penelitian yang telah disusun benar-benar telah akurat, sehingga mampu mengukur apa yang seharusnya diukur Uji validitas dilakukan dalam analisis item dengan cara mengkorelasikan skor tiap butir dengan skor total yang merupakan jumlah skor tiap butir. Nilai validitas diwakili oleh r (Corrected Item – Total Correlation) yang merupakan hasil dari perhitungan SPSS yaitu: Jika $r \geq r$ tabel, maka item variable *valid* Jika $r \leq r$ tabel, maka item variable itu *tidak valid* . atau tidak sesuai dengan yang diharapkan untuk penelitian lebih lanjut.

2. Analisa Uji Realibilitas

Pengujian reabilitas adalah pengujian yang berkaitan dengan masalah adanya kepercayaan terhadap alat tes. Satu instrumen dapat memiliki tingkat kepercayaan yang tinggi apabila hasil dari pengujian tersebut menunjukkan hasil yang tetep atau tanda berubah. Instrumen yang reliabel adalah instrumen yang dapat menghasilkan hasil pengukuran yang relatif sama apabila instrumen itu dipakai untuk mengukur obyek yang sama pada dua atau lebih waktu yang berbeda. Teknik yang digunakan adalah koefisien Alpha Cronbach dimana besaran koefisien alpha yang diperoleh sama dengan besaran koefisien korelasi yaitu bergerak dari -1 sampai dengan +1 dan ditafsirkan secara sama dengan penafsiran atas koefisien korelas.

Perhitungan untuk menentukan besaran korelasi Alpha maka penulis akan mencoba menghitung dengan menggunakan SPSS. Nilai reliabilitas diwakili oleh $r(\hat{\alpha}) \geq 0,7$ maka item tersebut *reliable*. Apabila $(\hat{\alpha}) \leq 0,7$ maka item variable tersebut *tidak reliable*. Dengan kata lain, masalah reabilitas tes yang berhubungan dengan penetapan

masalah hasil. Jika terdapat perubahan dalam hasil akhir tes maka perubahan tersebut di anggap tidak berarti.

3. Analisa Korelasi

Menurut Sugiyono (dalam Priyatno, 2010 : 16) pedoman untuk interpretasi koefisien korelasi sebagai berikut :

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

Korelasi *Spearman's Rho* dapat dicari dengan menggunakan rumus :

$$r_{xy} = \frac{n \sum xy - \sum x \sum y}{\sqrt{(\sum x^2 - \frac{(\sum x)^2}{n})(\sum y^2 - \frac{(\sum y)^2}{n})}}$$

Keterangan :

- X = Pemberian insentif.
- Y = Produktivitas kerja
- n = Jumlah data

Untuk menjawab hipotesa maka diperlukan pengujian dengan rumus :

$$t - \text{hitung} = \frac{r\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}}$$

Menentukan kriteria pengujian :

H₁ diterima jika t_{hitung} > dari t_{tabel}, berarti ada hubungan antara pemberian insentif dengan produktifitas kerja.

H₀ diterima jika t_{hitung} < dari t_{tabel}, berarti tidak ada hubungan antara pemberian insentif dengan produktifitas kerja.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Tabel 10

Rekapitulasi Tanggapan Responden Tentang Pemberian Insentif Di Unit TSM PT. Oto Wira Eka Nusa Cabang Pekanbaru

No	Indikator	Kategori Jawaban					Jumlah
		SM % (5)	M % (4)	CM % (3)	KM % (2)	TM % (1)	
1	Bonus	7 (20%)	10 (29%)	12 (34%)	6 (17%)	-	35 (100%)
		35	40	36	12		123
2	Komisi	5 (14%)	9 (26%)	14 (40%)	7 (20%)	-	35 (100%)
		25	36	42	14		117
3	Pemberian promosi	15 (43%)	12 (34%)	6 (17%)	2 (6%)	-	35 (100%)
		75	48	18	4		145
Jumlah		27	31	32	15	0	105
%		(77%)	(89%)	(91%)	(43%)		(300)
Skala		135	124	96	30		385

Sumber : Data Olahan, Juli 2013

Berdasarkan rekapitulasi tanggapan responden pada tabel 10 tentang pemberian insentif pada karyawan bagian unit TSM PT. Oto Wira Eka Nusa cabang Pekanbaru, tanggapan responden dari jumlah skala sebesar 385 termasuk kategori memuaskan. Maka dapat disimpulkan, sebagian besar responden puas dengan besar insentif yang diterima dari PT. Oto Wira Eka Nusa cabang Pekanbaru.

Tabel 11
Rekapitulasi Tanggapan Responden Tentang Produktivitas Di Unit TSM
PT. Oto Wira Eka Nusa Cabang Pekanbaru

No	Indikator	Kategori Jawaban					Jumlah
		SM (%)	M (%)	CM (%)	KM (%)	TM (%)	
1	Output	5	4	3	2	1	35 (100%)
		11 (31%)	12 (34%)	8 (23%)	2 (6%)	2 (6%)	
		55	48	24	4	2	
2	Input	15 (43%)	10 (29%)	8 (23%)	1 (3%)	1 (3%)	35 (100%)
		75	40	24	2	1	142
		Jumlah	26 (44%)	22 (63%)	16 (46%)	3 (9%)	3 (9%)
		130	88	48	6	3	275

Sumber : Data Olahan, Juli 2013

Berdasarkan rekapitulasi tanggapan responden pada tabel III.12 tentang produktivitas pada karyawan bagian unit TSM PT. Oto Wira Eka Nusa cabang Pekanbaru, rata-rata tanggapan responden berdasarkan jumlah skala sebesar 275 termasuk kategori tinggi. maka dapat disimpulkan produktivitas karyawan unit TSM di PT. Oto Wira Eka Nusa cabang Pekanbaru termasuk kategori sangat tinggi artinya karyawan PT. Oto Wira Eka Nusa cabang Pekanbaru unit TSM bersedia dengan target penjualan yang ditetapkan perusahaan dan mereka berupa semaksimal mungkin untuk mencapai target tersebut untuk mendapatkan insentif dan insentif lainnya berupa bonus dan promosi.

Berdasarkan hasil uji coba korelasi *Rank Spearmans' Rho* hubungan pemberian insentif (bonus, komisi dan pemberian promosi) dengan produktivitas kerja karyawan PT. Oto Wira Eka Nusa Cabang Pekanbaru, dapat dilihat pada tabel yang disajikan, yaitu :

Tabel 12
Analisis Korelasi Hubungan Pemberian Insentif (Bonus, Komisi dan Pemberian)
Dengan Produktivitas Kerja Karyawan PT. Oto Wira Eka Nusa Cabang Pekanbaru

No	Pemberian Insentif	Nilai Korelasi <i>Rank Spearmans' Rho</i> (+/-)	Hubungan
1	Bonus	0,881	Sangat kuat
2	Komisi	0,906	Sangat kuat
3	Pemberian Promosi	0,899	Sangat kuat

Sumber : Lampiran SPSS Versi 017

Berdasarkan hasil penelitian pada tabel 12, maka diketahui adanya korelasi positif dan sangat kuat antara pemberian insentif yaitu bonus, komisi dan pemberian promosi dengan produktivitas kerja karyawan PT. Oto Wira Eka Nusa cabang Pekanbaru pada unit TSM.

Tabel 13
Analisis Korelasi Hubungan Pemberian Insentif Dengan Produktivitas Kerja Karyawan
PT. Oto Wira Eka Nusa Cabang Pekanbaru

Correlations			Pemberian Insentif	Produktivitas
Spearman's rho	Pemberian Insentif	Correlation Coefficient	1.000	.918**
		Sig. (2-tailed)	.	.000
		N	35	35
	Produktivitas	Correlation Coefficient	.918**	1.000
		Sig. (2-tailed)	.000	.
		N	35	35

**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Berdasarkan analisa data hubungan pemberian insentif dengan produktivitas kerja karyawan PT. Oto Wira Eka Nusa cabang Pekanbaru pada tabel 13 diperoleh nilai korelasi Spearman's rho sebesar 0,918 artinya hubungan positif yang sangat kuat antara pemberian insentif dengan produktivitas kerja.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan pada bab-bab sebelumnya dapat disimpulkan bahwa :

1. Dari hasil analisis tentang pemberian insentif berdasarkan jumlah skala, pemberian insentif karyawan unit TSM di PT. Oto Wira Eka Nusa cabang Pekanbaru termasuk kategori memuaskan.
2. Berdasarkan hasil analisis tentang produktivitas karyawan unit TSM di PT. Oto Wira Eka Nusa cabang Pekanbaru termasuk kategori sangat memuaskan.
3. Berdasarkan analisa dengan korelasi *rank spearman' rho* dan pengujian diperoleh ada hubungan yang signifikan antara pemberian insentif dengan produktivitas kerja karyawan PT. Oto Wira Eka Nusa cabang Pekanbaru pada unit TSM.

Saran

Dari kesimpulan diatas, penulis mencoba memberikan saran-saran yang mungkin dapat digunakan sebagai sumbangan pemikiran bagi perusahaan dimasa yang akan datang. Adapun saran-saran dari penulis yang dapat diberikan sebagai berikut :

1. Diharapkan PT. Oto Wira Eka Nusa cabang Pekanbaru, menyesuaikan pemberian bonus sesuai dengan situasi kondisi perekonomian.
2. Untuk meningkatkan produktivitas karyawan PT. Oto Wira Eka Nusa cabang Pekanbaru, sebaiknya PT. Oto Wira Eka Nusa cabang Pekanbaru memperhatikan kemampuan rata-rata pencapaian target masing-masing karyawan dan situasi persaingan dengan produk yang sama.

DAFTAR PUSTAKA

Buku :

- Aaker, A. David, 2008, *Manajemen Ekuitas Merek*, Alih bahasa oleh Aris. Ananda, Jakarta: Mitra Utama.
- Adisu, Edyus, 2008, *Hak Karyawan Atas Gaji & Uang Lembur, Gaji Sundulan, Insentif-Insentif Bonus, Tunjangan THR, Pajak Atas Gaji Iuran Pensiunan, Pesangon, Iuran Jamsostek*, Penerbit PT. Niaga Swadaya, Jakarta.
- Ahmad Kurnia., 2008, *Perilaku Konsumen*, PT. Gramedia Pustaka Utama, Jakarta.
- Anoraga Pandji, 2006, *Psikologi Kinerja*, Penerbit Rineka Cipta, Jakarta.
- Armstrong Michael, Murlis Helen, 2003, *Reward Management A Hand Book Of Remuneration Strategy And Practice, Manajemen Imbalan : Strategi dan Praktik Remunerisasi*, Penerbit PT. Buana Ilmu Populer, PT. Gramedia, Jakarta.
- Business Insider, 2013, 7 Hal yang Membuat Anda Layak Dapat Promosi Jabatan*, Kompas. Com
- Cascio, Wayne F. 2003. *Managing Human Resources*. Colorado: Mc Graw –Hill.
- Frederickson. H. George. 1987. *Administrasi Negara Baru*, Cetakan Kedua, Alih Bahasa Al-Ghozei Usman, LP3ES, Jakarta.
- Gomes, Faustino, Cardoso, 2003, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Penerbit PT. Andi, Yogyakarta.
- Handoko Tani, 2003, *Manajemen Edisi 2*, Penerbit BPFE, Yogyakarta.
- Hariandja, Efendi, 2002, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Penerbit PT. Andi, Yogyakarta.
- Hasibuan, S. P. Malayu, 2003, *Organisasi dan Motivasi : Dasar Peningkatan Produktivitas*, PT. Bumi Aksara, Jakarta.
- _____, 2001, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Penerbit CV. Haji Masagung, Jakarta.
- Heidjrachman, S dan Husnan, 2002, *Manajemen Personalia*, Penerbit BPFE, Yogyakarta.
- Kusriyanto Bambang, 1984, *Meningkatkan Produktivitas Karyawan*, PT. Bima Pressindo, Jakarta.
- Luthans, Fred. 2006. *Perlaku organisasi*. Edisi 10. ANDI, Yogyakarta.
- Manullang, M, 2008, *Manajemen Bisnis*, Penerbit Rineka Cipta, Jakarta.
- _____, 2004, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, BPFE-Yogyakarta, Yogyakarta.
- Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu. 2002, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Martoyo, S, 2000, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Penerbit BPFE, Yogyakarta.
- Nawawi, Handari, 2003, *Sumber Daya Manusia Untuk Bisnis Yang Kompetitif*, Penerbit Prenhalindo, Jakarta.
- Pangabean Mutiara, 2002, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Penerbit Ghalia Indonesia, Jakarta.
- Priyatno, Duwi, 2010, *Paham Analisa Statistik Data Dengan SPSS Versi 017*, Penerbit Mediakom, Yogyakarta.
- Ravianto, J, 2005, *Produktivitas dan Mutu Kehidupan*, Lembaga Sarana Informasi Usaha dan Produktivitas, Jakarta.
- Rivai, Veithzal, 2005, *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan : Dari Teori ke Praktik*, Penerbit Raja Grafindo, Jakarta.
- Tohari, Ahmad, 2002, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Penerbit PT. Mandar Maju, Bandung.
- Siagian, P, Sondang, 2006, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Penerbit Bumi Aksara, Jakarta.
- Sianturi, L.T, 1989, *Dasar-Dasar Manajemen Kepegawaian*, . PT. BPK. Gunung Mulia, Jakarta.
- Simamora, Hendry, 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi III, STIE, YKPN

Sinungan, Mucdarsyah, 2005, *Produktivitas Apa Bagaimana*, PT. Bumi Aksara, Jakarta
Swasta, Basu, dan Irawan, 2001, *Pengantar Bisnis Modern*, Penerbit Liberty, Yogyakarta.
Winardi, 2001, *Motivasi dan Pemotivasian Dalam Manajemen*, Penerbit PT. Raja Grafindo
Persada, Jakarta.
Winaryo, R, 2001, *Drop Out Agen (Sales)*, Penerbit Mardi Mulyo, Jakarta.

Dokumen :

UU No. 13/2003 Tentang Ketenagakerjaan