

HUBUNGAN PEMBERIAN INSENTIF DENGAN KINERJA KARYAWAN
PADA BISNIS JASA PENGIRIMAN PAKET
(Kasus PT. Indah Logistik Cargo Pekanbaru)

Meliburtry Citrapma & Suryalena
Tha_smooty@yahoo.co.id
Program Studi Administrasi Bisnis
Jurusan Ilmu Administrasi
Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik
Universitas Riau

ABSTRAK

Pemberian insentif merupakan salah satu hal pokok yang harus diperhatikan oleh perusahaan. Semangat tidaknya karyawan bisa juga disebabkan oleh besar kecilnya insentif yang diterima. Apabila karyawan tidak mendapatkan insentif yang sesuai dengan besarnya pengorbanan dalam bekerja, maka karyawan tersebut cenderung malas bekerja dan tidak bersemangat yang ada akhirnya mereka bekerja semata-mata tanpa ada motivasi yang tinggi. Tujuan Penelitian dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pemberian insentif pada PT. Indah Logistik Cargo Pekanbaru, untuk mengetahui kinerja karyawan pada PT. Indah Logistik Cargo Pekanbaru dan untuk mengetahui hubungan pemberian insentif terhadap kinerja karyawan pada PT. Indah Logistik Cargo Pekanbaru. Dalam menganalisis penelitian ini digunakan suatu teknik statistik dan model yang digunakan pada penelitian ini adalah koefisien produk moment.

Berdasarkan hasil pengolahan data kuisioner maka didapat hasil yang menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang kuat antara pemberian insentif dengan kinerja karyawan pada PT. Indah Logistik Cargo Pekanbaru, dimana dari hasil perhitungan tersebut diperoleh nilai r (koefisien korelasi) sebesar 0,76 dan Berdasarkan perhitungan hipotesa diperoleh nilai t tabel sebesar 1,67 dengan $df : 59$ dan $\alpha = 0.05$ dan nilai t hitung sebesar 8,98. Dengan demikian H_0 di tolak dan H_a diterima, hal ini berarti pemberian insentif memiliki hubungan yang signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Indah Logistik Cargo Pekanbaru.

Dengan demikian dapat diketahui bahwa pemberian insentif mempunyai hubungan yang cukup besar terhadap kinerja karyawan pada PT. Indah Logistik Cargo Pekanbaru.

Kata Kunci: Insentif, Motivasi, Kinerja

GRANT OF INCENTIVE CONNECTION WITH THE PERFORMANCE OF
EMPLOYEES IN BUSINESS PACKAGE DELIVERY SERVICES
(Case PT . Indah Cargo Logistics Pekanbaru)

Meliburtry Citrapma & Suryalena
Tha_smooty@yahoo.co.id
Studies of Business Administration Program
Department of Administration
Faculty of Social and Political Sciences
University of Riau

ABSTRACT

Providing incentives is one of the main things that must be considered by the company . The spirit of employee absence can also be caused by the size of the incentives that diterima. Apabila employees do not get the incentives in accordance with the magnitude of the sacrifice in the work , then the employee works tend to be lazy and not excited that there is finally their work as they wish without any motivation high . The purpose of this research study is to determine the incentives at. Logistics Cargo beautiful Pekanbaru , to determine the performance of employees at PT . Logistics Cargo beautiful Pekanbaru and to determine the relationship of incentives on the performance of employees at PT . Logistics Cargo beautiful Pekanbaru . In analyzing this study used a statistical technique and model used in this study is the product moment coefficient .

Based on the results of the questionnaire data processing obtained results show that there is a strong relationship between employee incentives with performance at PT . Logistics Cargo beautiful Pekanbaru , where the calculation results obtained from the value of r (correlation coefficient) of 0.76 and obtained by calculation hypothesis t table value of 1.67 with $df : 59$ and $\alpha = 0.05$, and t value of 8.98 . Thus H_0 is rejected and H_a is accepted , this means that incentives have a significant relationship to the performance of employees at PT . Logistics Cargo beautiful Pekanbaru .

Thus it can be seen that the incentives are large enough to have a relationship to the performance of employees at PT . Logistics Cargo Beautiful Pekanbaru.

Keywords : Incentives , Motivation , Performance

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Penelitian

Menjelang era perdagangan bebas dapat menyebabkan iklim kompetisi yang tinggi di segala bidang. Kondisi tersebut memaksa setiap perusahaan harus dapat bekerja dengan lebih efisien, efektif, dan produktif. Tingkat kompetisi yang tinggi ini memacu tiap-tiap perusahaan untuk mempertahankan kelangsungan hidup organisasinya, Dengan demikian maka perusahaan dapat terus berjalan dan memenuhi kebutuhan para anggota organisasi dan kebutuhan konsumen. Perusahaan tidak mungkin terlepas dari tenaga kerja manusia, walaupun aktivitas perusahaan itu mempunyai modal yang cukup besar dan teknologi modern, sebab bagaimanapun majunya teknologi tanpa ditunjang oleh manusia sebagai sumber dayanya maka tujuan perusahaan tidak akan tercapai, dengan demikian maka sumber daya manusia sangat penting untuk diberikan arahan dan bimbingan dari manajemen perusahaan pada umumnya dan manajemen sumber daya manusia pada khususnya.

Seperti halnya dengan PT. Indah Logistik Cargo Pekanbaru yang merupakan salah satu perusahaan yang bergerak di bidang pengiriman paket di pekanbaru. Pada saat ini PT. Indah Logistik Cargo memiliki lebih dari 1000 karyawan yang tersebar diseluruh indonesia. Karyawan yang dimiliki PT. Indah Logistik Cargo berasal dari berbagai macam jenis latar belakang pendidikan yang berbeda-beda. Hal ini yang menjadi tantangan bagi pihak manajemen perusahaan agar dapat mengelola sumber daya manusia tersebut secara tepat guna dan hasil guna dalam rangka menghadapi globalisasi.

Adapun jenis-jenis Insentif yang diberikan di PT. Indah Logistik Cargo Pekanbaru adalah sebagai berikut :

1. **Komisi**
Komisi yang dimaksud adalah adanya pemberian insentif untuk karyawan atas setiap transaksi jasa dengan pelanggan PT. Indah Logistik Cargo Pekanbaru.
2. **Lembur**
Lembur yang dimaksud adalah kerja yang dilakukan diluar jam kerja, dimana setiap jamnya akan mendapat uang tambahan.
3. **Bonus Portarget**
Bonus Portarget adalah adanya pemberian insentif yang diberikan kepada setiap karyawan yang telah mencapai pekerjaan diluar target yang telah di bebaskan oleh karyawan.
4. **Bonus Kehadiran**

Bonus Kehadiran yang dimaksud adalah adanya pemberian insentif yang diberikan kepada karyawan yang rajin hadir untuk masuk kerja.

Perkembangan total biaya insentif PT. Indah Logistik Cargo Pekanbaru tahun 2008 sampai tahun 2012 dapat dilihat pada tabel 1.1 dibawah ini:

Tabel 1.1
Perkembangan Total Biaya Insentif PT. Indah Logistik Cargo Pekanbaru Tahun 2008-2012.

Tahun	Total Biaya Insentif
2008	Rp. 105.581.000
2009	Rp. 115.361.000
2010	Rp. 125.560.000
2011	Rp. 115.137.000
2012	Rp. 100.278.000

Sumber: PT. Indah Logistik Cargo Pekanbaru

Pada tabel 1.1 diatas merupakan perkembangan total biaya insentif selama 5 tahun dari 2008 sampai tahun 2012. Di tahun 2008 sampai tahun 2010 terjadi peningkatan biaya insentif yang dikeluarkan oleh perusahaan sedangkan di tahun 2011 dan tahun 2012 dapat dilihat terjadinya penurunan biaya yang dikeluarkan oleh perusahaan. Dari total insentif yang dikeluarkan oleh PT. Indah Logistik Cargo Pekanbaru, komisi merupakan jenis insentif yang paling besar dikeluarkan oleh perusahaan. Sedangkan bonus kehadiran merupakan jenis insentif yang paling kecil dimana setiap bulannya untuk karyawan yang selalu hadir akan mendapat penambahan bonus sebesar Rp. 50.000.

Kinerja karyawan sangat dipengaruhi oleh tingkat kepuasan kerja karyawan pada perusahaan tersebut. Untuk mengetahui tingkat kepuasan kerja karyawan dapat dilihat dan membandingkan dari data tingkat keluar masuk karyawan (*labour turn over*) dari tahun ke tahun. Apabila tingkat *labour turn over* nya mengalami penurunan dari tahun ke tahun maka bisa dikatakan bahwa kinerja karyawan tinggi, sedangkan apabila tingkat *labour turn over* nya dari tahun ke tahun meningkat maka bisa dikatakan pihak perusahaan belum mampu menjaga kepuasan kerja karyawan sehingga kinerja karyawan rendah (**Gary Dessler, 1992:96**). Tingkat *labour turn over* pada PT. Indah Logistik Cargo Pekanbaru dapat dilihat pada tabel dibawah ini

Tabel 1.2
Jumlah Karyawan Yang Masuk dan Yang Keluar Pada PT. Indah Logistik Cargo Pekanbaru Tahun 2008-2012

No	Tahun	Jumlah Karyawan Awal Tahun	Masuk (orang)	Keluar (orang)	Jumlah Karyawan Akhir Tahun	LTO (%)
1	2008	186	6	13	179	7

2	2009	179	5	16	168	9
3	2010	168	17	21	164	13
4	2011	164	14	19	159	12
5	2012	159	19	24	154	15

Sumber : *PT. Indah Logistik Cargo Pekanbaru 2012*

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa *labour turn over* pada PT. Indah Logistik Cargo Pekanbaru cenderung mengalami kenaikan tiap tahunnya. Kenaikan *labourn turn over* tiap tahun yang terjadi pada PT. Indah Logistik Cargo Pekanbaru ini dapat membuktikan bahwa pihak perusahaan kurang dapat menjaga kepuasan kerja karyawannya yang dapat memberikan dampak negatif bagi perusahaan itu sendiri karena dengan kepuasan kerja yang rendah maka akan mengganggu kinerja dan loyalitas karyawan terhadap perusahaan yang pada akhirnya akan berpengaruh kepada waktu dan biaya pelaksanaan pelayanan serta banyaknya tenaga kerja yang keluar baik karena keinginan sendiri yang disebabkan kurangnya motivasi dari perusahaan maupun yang dikeluarkan oleh pihak perusahaan yang disebabkan oleh menurunnya produktivitas karyawan.

Belum tercapainya target penjualan pada PT. Indah Logistik Cargo Pekanbaru kemungkinan disebabkan karena rendahnya kinerja karyawan sehingga pangsa pasar lebih memilih perusahaan lain yang mampu melakukan penjualan dengan baik. Rendahnya kinerja karyawan pada PT. Indah Logistik Cargo Pekanbaru kemungkinan juga disebabkan oleh pemberian insentif yang belum optimal.

Berdasarkan uraian diatas maka penulis tertarik untuk melaksanakan penelitian yang akhirnya hasil penelitian tersebut disusun dalam sebuah proposal yang berjudul : “ **HUBUNGAN PEMBERIAN INSENTIF DENGAN KINERJA KARYAWAN PADA BISNIS JASA PENGIRIMAN PAKET (Kasus PT. Indah Logistik Cargo Pekanbaru)**”.

B. Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah dikemukakan diatas, maka diperlukan kebijakan khusus dalam pemberian insentif. Untuk mengetahui hal tersebut, maka penulis merumuskan masalah sebagai berikut : “**Adakah hubungan yang signifikan antara insentif dengan kinerja karyawan pada PT. Indah Logistik Cargo Pekanbaru ?**”.

C. Tujuan dan Manfaat Penelitian

a. Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui pemberian insentif pada PT. Indah Logistik Cargo Pekanbaru.
2. Untuk mengetahui kinerja karyawan pada PT. Indah Logistik Cargo Pekanbaru.

3. Untuk mengetahui hubungan pemberian insentif terhadap kinerja karyawan pada PT. Indah Logistik Cargo Pekanbaru.

b. Manfaat Penelitian

Dengan adanya penelitian ini, penulis berharap bahwa penelitian ini dapat memberikan manfaat.

- 1) Manfaat Akademis
Penelitian ini dapat menambah wawasan dan pengetahuan penulis mengenai penerapan sistem insentif yang baik dalam suatu perusahaan/ instansi.
- 2) Manfaat Praktis
Dari hasil penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai bahan pertimbangan bagi perusahaan yang bersangkutan dalam mengambil keputusan, terutama yang berhubungan dengan masalah kebijaksanaan pemberian insentif yang diberikan.

D. Hipotesa

Berdasarkan kerangka pemikiran di atas maka hipotesis yang penulis ajukan yaitu : “Diduga pemberian insentif memiliki hubungan yang signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Indah Logistik Cargo Pekanbaru”.

E. Teknik Pengumpulan Data

1. Kuisioner, yaitu responden dalam hal ini karyawan dan pihak manajemen PT. Indah Logistik Cargo Pekanbaru diminta untuk mengisi kuisioner yang telah disediakan oleh peneliti.
2. Wawancara, yaitu mengadakan interview dan tanya jawab secara langsung dengan personel yang terkait dengan objek penelitian.

F. Analisis Data

a. Koefisien Korelasi (r)

Untuk mengetahui seberapa besar tingkat hubungan insentif dengan kinerja karyawan pada PT. Indah Logistik Cargo pekanbaru maka diperlukan suatu teknik statistik dan model yang digunakan pada penelitian ini adalah koefisien produk moment (**Sugiyono: 2010**).

Adapun rumus Korelasi adalah sebagai berikut :

$$r = \frac{n(\sum XY) - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{(n\sum X^2) - (\sum X)^2} \times \sqrt{n\sum Y^2}}$$

b. Pengujian hipotesa

Uji – t (uji parsial)

Uji – t digunakan untuk menerima atau menolak hipotesa (**Sugiyono. 2010**), adapun rumusnya adalah sebagai berikut :

$$T = r \sqrt{\frac{n-2}{1-r^2}}$$

G. Hasil Penelitian

1. Analisis Pemberian Insentif pada PT. Indah Logistik Cargo Pekanbaru

a. Aspek Ketepatan

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

Tabel 3.5
Tanggapan Responden Tentang Aspek Ketepatan Pada PT. Indah Logistik Cargo Pekanbaru

No	Indikator	Kategori Jawaban					Skor	jumlah
		SS	S	CS	KS	TS		
1	Ketepatan waktu pembayaran insentif	16	31	11	3	0	243	61
2	Ketepatan sasaran penerimaan insentif	12	29	13	5	2	227	61
Jumlah		28	60	24	8	2	470	122
Rata-rata		14	30	12	4	1	235	61

Sumber: *Data Olahan Penelitian 2014*

b. Aspek Kelayakan

Aspek ini dimaksudkan dalam pemberian insentif apabila dalam bentuk barang atau uang harus memadai dalam arti dirasa cukup berharga. Aspek ini berkenaan juga dengan rasa keadilan, baik dari penerima maupun perbandingan jumlah yang diterima.

Tabel 3.6
Tanggapan Responden Tentang Aspek Kelayakan pada PT. Indah Logistik Cargo Pekanbaru

No	Indikator	Kategori Jawaban					Skor	Jumlah
		SS	S	CS	KS	TS		
1	Pemberian insentif yang diterima sudah memadai	16	29	12	2	2	238	61
2	Pemberian insentif sudah adil dan	14	33	10	4	0	240	61

	berdasarkan prestasi kerja karyawan							
	Jumlah	30	62	22	6	2	478	122
	Rata-rata	15	31	11	3	1	239	61

Sumber: data olahan penelitian 2014

c. Aspek Pembiayaan (cost) yang Terkontrol dan Seimbang

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

Tabel 3.7

Tanggapan Responden Tentang Aspek Pembiayaan (cost) yang Terkontrol dan Seimbang Pada PT. Indah Logistik Cargo Pekanbaru

No	Indikator	Kategori Jawaban					Total	Jumlah
		SS	S	CS	KS	TS		
1	Pemberian insentif sesuai dengan kemampuan perusahaan	11	27	16	5	2	223	61
2	Pemberian insentif berdasarkan ketentuan yang ada	13	25	18	3	2	227	61
	Jumlah	24	52	34	8	4	450	122
	Rata-rata	12	26	17	4	2	225	61

Sumber: Data Olahan Penelitian 2014

Maka dapat disimpulkan bahwa tanggapan responden tentang pemberian insentif pada PT. Indah Logistik Cargo Pekanbaru sebagaimana yang telah diuraikan melalui 3 indikator diatas dapat dilihat dalam tabel rekapitulasi dibawah ini :

Tabel 3.8

Rekapitulasi Tanggapan Responden Tentang Pemberian Insentif Pada PT. Indah Logistik Cargo Pekanbaru

No	Pemberian Insentif	Kategori Jawaban					Skor	Jumlah
		SS	S	CS	KS	TS		
1	Aspek ketepatan	14	30	12	4	1	470	61
2	Aspek kelayakan	15	31	11	3	1	478	61
3	Aspek pembiayaan (cost) yang terkontrol dan seimbang	12	26	17	4	2	450	61
	Jumlah	41	87	40	11	4	1398	183
	Rata-rata	14	29	13	4	1	-	61

Sumber: Hasil Olahan Penelitian 2014

Dari tabel 3.8 rekapitulasi diatas dapat dilihat bahwa tanggapan responden terhadap insentif secara keseluruhan baik dari aspek ketepatan, aspek kelayakan dan aspek pembiayaan (cost) yang terkontrol dan seimbang pada PT. Indah Logistik Cargo Pekanbaru berada pada interval skor 1248-1541 dalam kategori **setuju** dengan total skor 1398. Hal ini berarti pemberian insentif yang diberikan oleh PT. Indah Logistik Cargo Pekanbaru kepada karyawan sudah baik dan diharapkan dengan adanya pemberian insentif yang baik akan mampu mendorong kinerja karyawan agar lebih optimal sehingga target dari perusahaan dapat tercapai.

2. Analisis Kinerja Karyawan Pada PT. Indah Logistik Cargo Pekanbaru.

a. Tingkat produktivitas kerja karyawan

Tingkat produktivitas disini berkaitan dengan kemampuan karyawan dalam mencapai target pekerjaan dan penundaan dalam melakukan pekerjaan. Tingkat produktivitas karyawan sangat mempengaruhi perkembangan perusahaan terutama dalam memenangkan persaingan dengan perusahaan lain. Untuk dapat melihat kinerja karyawan dengan tingkat produktivitas kerja dapat dilihat dalam tabel tanggapan responden dibawah ini:

Tabel 3.9
Tanggapan Responden Tentang Produktivitas Kerja Karyawan
PT. Indah Logistik Cargo Pekanbaru

No	Indikator	Kategori					Skor	Jumlah
		ST	T	S	R	SR		
1	Target dalam pekerjaan	10	23	19	7	2	215	61
2	Penundaan Pekerjaan	6	9	13	27	6	165	61
Jumlah		16	32	32	34	8	380	122
Rata-rata		8	16	16	17	4	190	61

Sumber: Data Olahan Penelitian 2014

b. Tingkat Kehadiran

Ketidak hadirannya disini adalah ketidak hadirannya karyawan pada saat jam masuk kerja untuk melaksanakan pekerjaannya. pada PT. Indah Logistik Cargo Pekanbaru ketidakhadiran ini dihitung pada saat jam masuk kerja (absensi) yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Untuk dapat melihat tanggapan responden mengenai tingkat kehadiran karyawan pada PT. Indah Logistik Cargo Pekanbaru dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel 3.10
Tabel Tanggapan Responden Tentang Tingkat Kehadiran
Karyawan

Pada PT. Indah Logistik Cargo Pekanbaru

No	Indikator	Kategori					Skor	Jumlah
		ST	T	S	R	SR		
1	Ketepatan jam masuk kerja	15	29	15	2	0	240	61
2	Komitmen terhadap pekerjaan	7	13	25	12	4	190	61
Jumlah		22	42	40	14	4	430	122
Rata-rata		11	21	20	7	2	215	61

Sumber : *Data Olahan Penelitian 2014*

c. Tingkat Loyalitas

Tingkat loyalitas dapat dilihat dari tingkat keluar masuknya karyawan pada suatu perusahaan. Pada indikator ini kecendrungan yang sering terjadi pada perusahaan adalah dimana tingginya tingkat karyawan yang keluar masuk. Tingginya tingkat karyawan yang keluar masuk mempunyai dampak terhadap kinerja karyawan dalam mencapai target perusahaan. Yang berarti karyawan tidak loyal dalam perusahaan tersebut. Tanggapan responden tentang tingkat loyalitas ini dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel 3.11

Tanggapan Responden Tentang Tingkat Loyalitas Pada PT. Indah Logistik Cargo Pekanbaru

No	Indikator	Kategori					Skor	Jumlah
		ST	T	S	R	SR		
1	Tingkat kesetiaan	9	17	28	2	5	206	61
2	Tingkat kesenangan	11	15	22	8	5	202	61
Jumlah		20	32	50	10	10	408	122
Rata-rata		10	16	25	5	5	204	61

Sumber : *Data Olahan Penelitian 2014*

d. Tingkat Kenyamanan

Tingkat kenyamanan karyawan sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Dimana dengan adanya rasa nyaman dalam menjalani pekerjaan maka karyawan tersebut dengan mudah dapat menyelesaikan pekerjaannya dengan sebaik mungkin. Rasa nyaman disini bisa berasal dari lingkungan maupun hubungan antar sesama karyawan. Untuk dapat melihat tanggapan responden tentang tingkat kenyamanan karyawan pada PT. Indah Logistik Cargo Pekanbaru dapat dilihat pada tabel sebagai berikut :

Tabel 3.12

Tanggapan Responden Tentang Tingkat Kenyamanan Pada

PT. Indah Logistik Cargo Pekanbaru

No	Indikator	Kategori					Skor	Jumlah
		ST	T	S	R	SR		
1	Lingkungan kerja	12	14	25	9	1	210	61
2	Hubungan antar karyawan	16	22	17	3	3	228	61
Jumlah		28	36	42	12	4	438	122
Rata-rata		14	18	21	6	2	219	61

Sumber: Data Olahan Penelitian 2014

Dari tingkat tanggapan responden mengenai kinerja karyawan pada PT. Indah Logistik Cargo Pekanbaru yang telah diuraikan melalui 4 indikator diatas dapat dilihat dalam tabel rekapitulasi dibawah ini :

Tabel 3.13

Rekapitulasi Tanggapan Responden Tentang Kinerja Karyawan Pada PT. Indah Logistik Cargo Pekanbaru

No	Indikator	Kategori					Skor	Jumlah
		ST	T	S	R	SR		
1	Tingkat Produktivitas	8	16	16	17	4	380	61
2	Tingkat Kehadiran	11	21	20	7	2	430	61
3	Tingkat Loyalitas	10	16	25	5	5	408	61
4	Tingkat Kenyamanan	14	18	21	6	2	438	61
Jumlah		43	71	82	35	13	1656	244
Rata-rata		11	18	20	9	3		61

Sumber: Hasil Olahan Penelitian 2014

Dari data rekapitulasi tanggapan responden diatas dapat dikatakan dari sejumlah responden yang berjumlah 61 orang telah memberikan tanggapan mengenai kinerja karyawan pada PT. Indah Logistik Cargo Pekanbaru, yang mana dapat kita ketahui tanggapan responden secara keseluruhan baik dari tingkat produktivitas, tingkat kehadiran, tingkat loyalitas dan tingkat kenyamanan berada pada interval skor 1270-1660 yang mana terletak dalam kategori **sedang** dengan total skor 1656. Dalam hal ini membuktikan bahwa kinerja karyawan pada PT. Indah Logistik Cargo Pekanbaru masih belum baik dan masih perlu ditingkatkan, oleh karna itu perusahaan harus lebih memperhatikan kinerja karyawan agar apa yang diharapkan perusahaan dapat terwujud.

3. Hubungan Pemberian Insentif Dengan Kinerja Karyawan Pada Bisnis Jasa Pengiriman Paket (Kasus PT. Indah Logistik Cargo Pekanbaru)

a. Koefisien Korelasi Person Product Moment

Untuk mengetahui seberapa besar tingkat hubungan insentif dengan kinerja karyawan pada PT. Indah Logistik Cargo Pekanbaru maka diperlukan suatu teknik statistik dan model yang digunakan pada penelitian ini adalah statistik berupa koefisien korelasi product moment.

$$r = \frac{n(\sum XY) - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{(n\sum X^2 - (\sum X)^2)(n\sum Y^2 - (\sum Y)^2)}}$$

$$r = \frac{61(38159) - (1398 \times 1656)}{\sqrt{(61 \times 32234) - (1398)^2} \times \sqrt{61 \times 45334 - (1656)^2}}$$

$$r = \frac{2327699 - 2315088}{\sqrt{1966274 - 1954404} \times \sqrt{2765374 - 2742336}}$$

$$r = \frac{12611}{\sqrt{11870 \times 23038}}$$

$$r = \frac{12611}{108,95 \times 151,78}$$

$$r = \frac{12611}{16536,431} = 0,76$$

Sebagai bahan acuan, penelitian menggunakan data dari hasil daftar pertanyaan yang diajukan kepada responden pada PT. Indah Logistik Cargo Pekanbaru, setelah data penelitian diperoleh, kemudian diolah dengan menggunakan teknik korelasi product moment. Dari hasil perhitungan tersebut diperoleh nilai r (koefisien korelasi) sebesar 0,76. Dari hasil perhitungan tersebut dapat diketahui bahwa ada hubungan yang bernilai positif antara pemberian insentif dengan kinerja karyawan pada PT. Indah Logistik Cargo Pekanbaru sebesar 0,76. Untuk dapat diinterpretasikan terhadap kuatnya hubungan tersebut, maka dapat digunakan pedoman seperti yang tertera pada tabel berikut ini :

Tabel 3. 14
Tingkat hubungan koefisien korelasi

Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
0,00 – 0,19	Sangat Rendah
0,20 – 0,39	Rendah
0,40 – 0,59	Sedang
0,60 – 0,79	Kuat
0,80 – 1,00	Sangat Kuat

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat interpretasi (tingkat hubungan) yang kuat antara pemberian insentif dengan kinerja karyawan pada PT. Indah Logistik Cargo Pekanbaru yang mana berada pada interval

koefisien sebesar 0,76 dan bernilai positif yang artinya bila pemberian insentif meningkat, maka kinerja karyawan pada PT. Indah Logistik Cargo Pekanbaru juga akan meningkat.

b. Pengujian hipotesa

Berdasarkan perhitungan yang telah dilakukan diperoleh nilai t tabel sebesar 1,67 dengan $df : 59$ dan $\alpha = 0.05$ dan nilai t hitung sebesar 8,98. Dengan demikian H_0 di tolak dan H_a diterima, hal ini berarti pemberian insentif memiliki hubungan yang signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Indah Logistik Cargo Pekanbaru.

Dari penjelasan hasil penelitian diatas terkait dengan pemberian insentif yang diberikan oleh PT. Indah Logistik Cargo Pekanbaru kepada karyawan sudah cukup baik, akan tetapi kinerja karyawan masih tergolong sedang dan masih perlu lagi untuk ditingkatkan agar tujuan dari perusahaan dapat tercapai dengan hasil yang maksimal.

H. Kesimpulan dan Saran

a. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan kajian yang telah diuraikan sebelumnya, maka dapat disimpulkan menjadi beberapa hal sebagai berikut:

1. Pemberian insentif yang dilakukan PT. Indah Logistik Cargo Pekanbaru tergolong dalam kategori setuju. Hal ini berarti pemberian insentif yang diberikan oleh PT. Indah Logistik Cargo Pekanbaru sangat dibutuhkan oleh karyawan untuk bisa memenuhi kebutuhan yang dibutuhkan oleh karyawan. Hal ini berkaitan erat dengan kinerja karyawan, apabila kebutuhan karyawan dapat terpenuhi dengan baik maka motivasi kerja mereka akan lebih baik.
2. Kinerja karyawan pada PT. Indah Logistik Cargo Pekanbaru masuk dalam kategori sedang. Artinya kemampuan yang dimiliki karyawan terhadap keempat indikator masih perlu diperbaiki atau ditingkatkan. Karena adanya kinerja yang dimiliki karyawan erat hubungannya dengan kepuasan kerja yang diperoleh, dimana didengan kepuasan kerja yang dimiliki akan mampu memotivasi karyawan dalam bekerja.
3. Pemberian Insentif memiliki hubungan yang signifikan dengan kinerja karyawan pada PT. Indah Logistik Cargo Pekanbaru. Dimana H_a diterima jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ dan H_0 ditolak jika $t_{hitung} < t_{tabel}$. Setelah dilakukan perhitungan maka diketahui hasil hipotesa yang diajukan dapat diterima dengan kata lain terdapat hubungan yang signifikan antara pemberian insentif dengan kinerja karyawan pada PT. Indah Logistik Cargo Pekanbaru.

b. Saran

Dari kesimpulan yang telah diperoleh, maka dapat diberikan saran – saran sebagai berikut:

1. PT. Indah Logistik Cargo Pekanbaru harus mampu mempertahankan dan harus dapat meningkatkan standar pemberian insentif kepada karyawannya, dimana dengan diupayakannya pemberian insentif yang lebih memadai maka akan mendorong kinerja karyawan untuk bekerja lebih baik lagi.
2. Perusahaan hendaknya lebih memperhatikan besarnya pemberian insentif yaitu imbalan yang diberikan berdasarkan pada persentase penjualan, agar hasil kerja karyawan dapat lebih dihargai dan mampu meningkatkan loyalitas karyawan terhadap perusahaan.
3. Untuk meningkatkan kinerja karyawan pimpinan hendaknya selalu mempertimbangkan kebijakan yang dibuat terutama dalam hal pemberian insentif. Hal ini perlu dilakukan sebab tunjangan-tunjangan seperti pemberian insentif merupakan salah satu faktor yang sangat penting yang menyebabkan karyawan bekerja untuk memenuhi kebutuhan hidupnya. Pemberian insentif yang baik akan berpengaruh terhadap peningkatan kinerja karyawan dan tentunya target yang ditetapkan oleh perusahaan juga akan tercapai.

DAFTAR PUSTAKA

- Dessler, Gary. 1992, *Manajemen Sumber Daya Manusia* . Jakarta: Prenhallindo.
- Hariandja, effendi, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Gramedia Widia Sarana Indonesia, 2002.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta PT. Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta PT. Bumi Aksara.
- Malthis, R.L dan Jackson.2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT. Bumi Aksara. Jakarta.
- Mangkunegara, Anwar Prabu A.A. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung. PT. Remaja Rosdakarya.
- Manulang, *Manajemen Personalialia*, Jakarta: Ghalia Indonesia, 2000
- Nawawi Hadari H, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Gadjah Mada University Press, Yogyakarta, 2003
- Nitisemito, Alex S. Drs, *Manajemen Personalialia*, Jakarta: Ghalia Indonesia, 2002
- Pangabean, Mutiara Sibrana. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Rivai, V.2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT.Raja Grafindo Persada
- Robbins, Stephen P, *Perilaku Organisasi: Konsep, Kontroversi, Aplikasi*, alih bahasa Hadyana Pujaarmaka, Jakarta: PT. Prenhallindo,1996.
- Sarwoto.1991. Dasar-Dasar Organisasi dan Manajemen. Ghalia Indonesia, Jakarta.
- Sedarmayanti, *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*, Bandung: 2001
- Siagian, Sondang P.2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Ketujuh. Jakarta. Radar Jaya Offset.
- Sugiyono. 2010. *Metode Penelitian Bisnis*. Jakarta: Alfabeta.
- Syah, Hidayat. 2010. *Metode Penelitian Pendidikan*. Cetakan Pertama. Pekanbaru. Suska Press.
- Umar, Husein. 2003. *Riset Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Gramedia Pustaka Tama.