

Pengaruh Pemberian Insentif Dan Penempatan Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Divisi Penjualan Di Pt. United Motors Centre Gresik

(The Effect Of Giving Incentive And Employee Placement On Employee Performance Insales Division At Pt. United Motors Centre Gresik)

Imroatul Azizah, Sasongko, Sri Wahyuni

Abstract

Dealer Banyuwangi Motor is a company engaging in the service sector, especially in providing and selling motor vehicles (Honda brand) for consumers. Incentive contains a professional relationship. The employee's goals to work are to fulfill the employees' life needs, and to implement the company's mission and vision. Therefore, employees will be rewarded in the form of incentive which is suitable with their work performance and company Requirements.

This research was aimed to know the effect of incentive on sales employees' work performance at Dealer Banyuwangi Motor in Genteng. The amount of incentive given by the company to sales employees was based on the achieving target level in each month with each sales position. Sales employees' work performance was seen from the quantity achieved that was the target which exceeded the company's requirements and the task execution by providing product information from the company to prospective customers. This quantitative research employed explanative approach. 39 respondents were determined by using simple linear regression analysis. The measurement technique in this research was likert scale. The data were analyzed by using validity test, reliability test, simple linear regression analysis, hypothesis test, and coefficient of determination (R²). The research results indicated that incentive had a significant effect on sales employees' work performance at Dealer Banyuwangi Motor in Genteng. Hypothesis value test obtained that incentive value had $t_{count} > t_{table}$ (2,357 > 2,026), and the significance value was 0,024 < 0,05. Therefore, H₀ was rejected, and H_a was accepted. The Coefficient Value (R²) of Incentive variable (X) to Work Achievement (Y) variable was equal to 0.131. This value indicated that incentive affected work performance as much as 13.1% while the remaining 86.9% was influenced by other factors excluded in this research.

Keywords: *Incentive, Work Performance, and Sales Employees*

Pendahuluan

Perkembangan dunia bisnis memang sangat pesat, karena perusahaan dituntut untuk beradaptasi dengan baik agar mampu bersaing dengan perusahaan lainnya. Keberhasilan suatu perusahaan sangat dipengaruhi oleh adanya sumber daya manusia. Sumber Daya Manusia menurut Hariandja (2002:2) merupakan salah satu unsur yang paling penting didalam suatu perusahaan, tanpa peran manusia perusahaan tidak mampu untuk mencapai tujuannya, meskipun faktor lain terpenuhi maka perusahaan itu tidak akan berjalan. Sumber Daya Manusia harus dikelola dengan baik untuk meningkatkan efektivitas dan efisiensi perusahaan. Perusahaan pasti sadar akan hal tersebut dan oleh karena itu perusahaan harus memperoleh tenaga kerja yang sesuai dengan kualifikasi yang diterapkan oleh perusahaan.

Sumber daya manusia yang ada di dalam suatu perusahaan harus dikembangkan dan dipelihara agar nantinya sumber daya manusia tersebut dapat

berkontribusi dalam memberikan ide-ide kreatif untuk suatu perusahaan dan tentunya menjadikan kualitas sumber daya manusia yang baik dan mempunyai kinerja yang tinggi.

Kinerja karyawan merupakan seberapa jauh para karyawan dapat memenuhi tugasnya, pengukuran seberapa jauh tersebut dapat diukur dengan indikator-indikator kinerja karyawan, seperti kualitas kerja, kuantitas kerja, waktu, tanggung jawab dan kerja sama, hal ini dipertegas dengan pendapat Mathis (2009:67) untuk mengukur kinerja karyawan maka ada empat indikator yaitu tentang kualitas kerja, kuantitas kerja, pemanfaatan waktu, dan kerjasama. Kualitas kerja seperti bagaimana mereka berkomunikasi dengan baik, memenuhi tujuan yang diharapkan oleh perusahaan. Kuantitas kerja yang menunjukkan jumlah aktivitas yang ditugaskan dan hasil yang terpenuhi. Pemanfaatan waktu menunjukkan seberapa besar karyawan mampu melaksanakan tugas yang diberikan oleh perusahaan dan kerjasama seperti bagaimana para karyawan dapat berpartisipasi dengan karyawan yang lainnya.

Banyak faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan, seperti gaji, insentif, pelatihan, pendidikan dan lain-lain, seperti pendapat Mangkunegara (2004:60) faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu kemampuan, gaji, pelatihan, kedisiplinan, pendidikan, insentif dan lain-lain. Beberapa faktor tersebut dapat memberikan dorongan kepada karyawan supaya mampu meningkatkan kinerjanya.

Tujuan perusahaan akan tercapai jika perusahaan memberikan dorongan seperti pemberian insentif dan penempatan karyawan yang benar sesuai dengan apa yang dibutuhkan perusahaan. Insentif merupakan suatu imbalan yang akan diterima oleh karyawan yang mampu mencapai target yang diberikan perusahaan (Sarwoto, 2000:144), Insentif diberikan agar mendorong karyawan untuk bekerja lebih giat dan memacu prestasi kerja mereka sehingga kinerja karyawan tersebut dapat dikatakan baik. Tujuan penempatan karyawan yang tepat sangat mempengaruhi perilaku karyawan dalam menjalankan tugasnya dan akan menghasilkan kinerja yang maksimal seperti yang diharapkan oleh perusahaan, namun jika penempatan karyawan tidak tepat dalam menduduki jabatan serta tugas yang tidak dibidangnya dipastikan perusahaan tidak akan mendapatkan hasil yang maksimal dari tenaga kerja tersebut, karena penempatan karyawan dapat mempengaruhi kinerja karyawan itu sendiri.

PT. United Motors Centre adalah perusahaan yang bergerak dibidang otomotif yang berdiri sejak tahun 1952 dengan nama awal PT. United Motors Company, karena dengan adanya aturan mengenai pemakaian nama perseroan terbatas maka pada tahun 2001 Company berubah menjadi Centre sehingga terkenal dengan PT. United Motors Centre (UMC). PT. United Motors Centre sudah tersebar di seluruh Indonesia khususnya di Jawa timur, berikut daerah-daerah di Jawa timur:

- a. PT. United Motors Centre A Yani Surabaya
- b. PT. United Motors Centre Basuki Rahmat Sby
- c. PT. United Motors Centre Perak Surabaya
- d. PT. United Motors Centre Mayjen Surabaya
- e. PT. United Motors Centre HR Muhammad Surabaya
- f. PT. United Motors Centre Waru
- g. PT. United Motors Centre Gresik
- h. PT. United Motors Centre Malang
- i. PT. United Motors Centre Mojokerto
- j. PT. United Motors Centre Madiun
- k. PT. United Motors Centre Jember
- l. PT. United Motors Centre Tuban
- m. PT. United Motors Centre Bojonegoro
- n. PT. United Motors Centre Pamekasan

Dari berbagai macam daerah di Jawa timur tersebut, PT. United Motors Centre salah satunya adalah di daerah Gresik, yang beralamatkan di Jl. Dr Wahidin No. 116 Gresik, di daerah Gresik kendaraan roda empat untuk saat ini memang sangat dibutuhkan untuk digunakan sebagai mobil pribadi maupun mobil dinas dalam perusahaan, penjualan mobil merek Suzuki di Gresik sangat strategis karena Gresik adalah daerah industri yang memang membutuhkan kendaraan roda empat untuk keperluan perusahaan, selain itu harga dari kendaraan roda empat Suzuki sangatlah terjangkau dan

sangat diminati, karena Suzuki masuk dalam lima besar kendaraan roda empat yang terlaris di Indonesia, dari hasil observasi di PT. United Motors Centre Gresik menurut admin sales bahwa Suzuki sangat diminati dan dapat memilikinya walaupun dengan budget kecil Selain itu mengacu pada data Gabungan Industri Kendaraan Bermotor Indonesia tahun 2017 (Gaikindo), urutan pertama dipegang Toyota, selanjutnya Honda, Daihatsu, Mitsubishi, dan kelima Suzuki”

PT. United Motors Centre cabang Gresik mempunyai 48 karyawan yang masing-masing mempunyai jabatan dan tingkatan yang berbeda-beda, dimulai dari *Head of Branch* sampai Kurir. Berikut data jumlah karyawan berdasarkan tingkat jabatan

Tabel 1. jumlah karyawan PT. United Motors Centre Gresik

| No | Jabatan | Jumlah |
|--------|------------------------|--------|
| 1 | Kepala cabang | 1 |
| 2 | <i>Admin Sales</i> | 2 |
| 3 | <i>Sales Counter</i> | 5 |
| 4 | <i>Sales Force</i> | 12 |
| 5 | <i>Sales Head</i> | 3 |
| 6 | Kepala Bengkel | 1 |
| 7 | SRO | 1 |
| 8 | CRO | 1 |
| 9 | Mekanik | 11 |
| 10 | <i>Service Advisor</i> | 4 |
| 11 | Driver | 2 |
| 12 | <i>Sparepart</i> | 2 |
| 13 | Kurir | 1 |
| 14 | <i>Accounting</i> | 1 |
| 15 | <i>foreman</i> | 1 |
| Jumlah | | 48 |

Sumber : data diolah 2018

Tabel 1 menunjukkan jumlah seluruh karyawan berdasarkan tingkat jabatan yang berbeda-beda sesuai dengan kemampuan yang di miliki oleh setiap karyawan. penelitian ini membuat peneliti tertarik untuk meneliti karyawan bagian penjualan, karena pada bagian penjualan berperan besar dalam mencapai tujuan perusahaan, yaitu untuk mendapatkan keuntungan dari para kosumen, bagaimana para *sales* itu mampu memberikan pelayanan yang baik kepada konsumen sehingga konsumen tertarik untuk membeli produk yang ditawarkan, karyawan pada divisi penjualan di PT. United Motors Centre cabang Gresik mempunyai beberapa tingkatan dan tempat

bekerja yang berbeda yaitu karyawan *sales countre* akan bekerja di dalam kantor dan karyawan *force* akan turun lapang untuk mencari konsumen, dan target yang harus di penuhi yaitu sebagai berikut :

Tabel 2. Tingkatan *Sales* dan Target yang dari masing-masing tingkatan

| Tingkatan karyawan sales counter/force | Target/per bulan |
|--|------------------|
| <i>Platinum Sales</i> | 6 |
| <i>Gold Sales</i> | 4 |
| <i>Silver sales</i> | 3 |
| <i>Trainee sales</i> | 1 |

Sumber: Data diolah 2018

Berdasarkan tabel 2 menunjukkan bahwa tingkatan yang dilakukan oleh PT. United Motors Centre Cabang Gresik, dibagi menjadi empat bagian, dimana empat bagian tersebut mempunyai target yang berbeda-beda sesuai dengan tingkatan. Tingkatan yang dilakukan perusahaan sesuai dengan kemampuan para karyawan *sales*. Semakin tinggi tingkatan maka target yang diberikan semakin tinggi.

PT. United Motors Centre Gresik memberikan aturan atau perjanjian sebelum menjadi karyawan *sales* (karyawan baru) yaitu Apabila dalam satu bulan tidak mencapai target maka akan ada akumulasi jumlah di bulan berikutnya sampai karyawan *sales* tersebut dapat memenuhi target dan apabila selama tiga bulan tidak bisa memenuhi target sama sekali maka karyawan tersebut mendapatkan konsekuensi dari perusahaan yaitu tidak diperpanjang masa kontraknya, karena selama tiga bulan para karyawan *sales* diberi pelatihan dan motivasi setiap hari sebelum bekerja. Karyawan divisi penjualan atau *sales* merupakan karyawan yang sangat penting dalam perusahaan, karena pada bagian tersebut karyawan dituntut untuk memenuhi target dari perusahaan, jadi kualitas baik buruknya perusahaan bisa dilihat dari pencapaian target penjualan atau kinerja dari karyawan bagian penjualan. Berikut hasil pencapaian penjualan mobil dari karyawan bagian penjualan PT. United Motors Centre cabang Gresik.

Tabel 3. Rincian target penjualan dan realisasi PT United Motors Centre cabang Gresik tahun 2013- 2017

| NO | Tahun | Target | Realisasi |
|----|-------|--------|-----------|
| 1 | 2013 | 530 | 540 |
| 2 | 2014 | 530 | 531 |
| 3 | 2015 | 524 | 532 |
| 4 | 2016 | 524 | 534 |
| 5 | 2017 | 524 | 517 |

Sumber : data diolah 2018

Dilihat dari tabel 3, kinerja karyawan yang berupa kuantitas kerja karyawan bagian *sales* pencapaian targetnya bersifat fluktuatif pada setiap tahun , dan menurun dari tahun 2016 ke 2017. Meski di Daerah Gresik merupakan tempat yang strategis bagi PT. United Motors Centre untuk menawarkan kepada konsumen, akan tetapi banyaknya para pesaing dibidang otomotif menyebabkan muncul sebuah permasalahan pada perusahaan. Permasalahan yang ada pada PT. United Motors Centre Gresik tersebut adalah pada sumber daya manusianya khususnya divisi penjualan yaitu kurang optimal untuk mencapai target yang telah ditentukan perusahaan, Naik turunnya pencapaian disebabkan oleh produk-produk baru dari para pesaing yang tersebar di pasar otomotif, dan banyaknya perusahaan yang berbeda yang menawarkan mobil merk yang sama (Suzuki) Sehingga para karyawan divisi penjualan sedikit terbebani dengan persaingan tersebut, ditambah kurangnya pemahaman dari karyawan tersebut tentang informasi otomotif terbaru, sehingga karyawan divisi penjualan kurang maksimal.

Pencapaian penjualan menurun maka insentif yang diberikan juga menurun. Penurunan yang terjadi pada target penjualan, juga mempengaruhi insentif yang didapatkan oleh para karyawan bagian *sales* pada PT. United Motors Centre Gresik karena perusahaan memberikan insentif dalam beberapa bentuk yaitu secara finansial dan non-finansial secara finansial PT. United memberikan bonus penjualan jika karyawan *sales* mampu menjual satu mobil maka karyawan tersebut mendapatkan bonus per unitnya dengan nilai sesuai dengan tingkatan *sales*, tempat kerja *sales (Counter /force)* dan tipe mobil yang menurut wawancara kurang lebih dari RP.200.000 sampai RP. 500.000, untuk non-finansialnya yaitu Promosi jabatan dan penghargaan, untuk promosi jabatan PT. United Motors Centre Gresik dilakukan sesuai dengan kemampuan para *sales* dalam menjual mobil, jika dalam tiga bulan mampu melebihi target penjualan maka karyawan *sales* tersebut dapat meningkat tingkatan *salesnya*, dan apabila selama tiga bulan *sales* tidak mencapai target maka bisa turun tingkatannya (*down grade*). Penghargaan akan diberikan kepada *sales* yang mempunyai kinerja yang paling tinggi, hal ini untuk memacu karyawan *sales* yang lain mampu untuk mencapai prestasi yang baik. Untuk itu perusahaan harus mampu memberikan arahan kepada karyawan agar mampu untuk berkomunikasi dengan baik dan mampu memahami produk yang ditawarkan kepada konsumen agar konsumen tertarik untuk membeli produk yang ditawarkan meskipun banyak beredar produk baru yang sejenis.

PT United Motor Centre cabang Gresik juga memperhatikan penempatan Karyawannya, perusahaan memahami bahwa kemampuan individu itu berbeda-beda. Penempatan karyawan baru atau lama benar-benar diperhatikan oleh perusahaan agar kinerja karyawan dapat meningkat sesuai dengan kebutuhan perusahaan. Perusahaan harus benar-benar menempatkan karyawan sesuai dengan bakat dan minat yang dimiliki karyawan

untuk mencapai tujuan perusahaan dengan baik, Berikut jumlah karyawan bagian *sales* beserta penempatan kerjanya yang meliputi jabatan, lama kerja dan pendidikan.

Tabel 4 Penempatan karyawan bagian penjualan PT. United Motors Centre Cabang Gresik tahun 2017

| No | Jabatan | Pengalaman kerja | Pendidikan | Jumlah karyawan |
|--------|---------------|------------------|------------|-----------------|
| 1 | Admin Sales | 2-5 tahun | S1 | 2 |
| 2 | Sales Counter | 0-5 tahun | SMA,D3,S1 | 5 |
| 3 | Sales Force | 0-5 tahun | SMA,D3,S1 | 12 |
| 4 | Sales Head | 4-5 tahun | SMA,D3,S1 | 3 |
| jumlah | | | | 22 |

Sumber : Data diolah 2018

Penempatan karyawan sesuai dengan bakat dan kemampuan PT. United Motors Center Gresik bisa dilihat di tabel 4, perusahaan benar-benar memperhatikan pengalaman kerja, keterampilan dalam bekerja dan pendidikan. Semakin lama pengalaman kerja maka perusahaan akan menempatkan sesuai dengan kemampuan karyawannya, hal ini bisa dilihat di karyawan "*sales Head*" para karyawan tersebut adalah karyawan lama yang mempunyai pengalaman bekerja dengan mempunyai prestasi yang baik. Tingkat pendidikan juga menjadi pertimbangan yang harus diperhatikan seperti pada admin *sales*, dalam hal ini admin harus mampu mengelola semua kegiatan penjualan sehingga dibutuhkan pendidikan yang memadai.

PT. United Motors Centre Gresik juga menempatkan karyawan *sales* sesuai dengan pengetahuan kerja di lapangan, dengan pengetahuan yang didapatkan karyawan, maka karyawan mampu mengetahui karakteristik konsumen seperti bagaimana komunikasi yang baik, bagaimana cara menawarkan produk yang baik agar mampu menarik konsumen dengan keterampilan yang diberikan saat pelatihan oleh PT. United Motors Centre. Karyawan baru akan diberi waktu selama tiga bulan untuk masa percobaan, apakah dia bekerja secara profesional dengan keterampilan mental, sosial untuk menarik konsumen agar produk yang ditawarkan mampu dibeli oleh konsumen.

Berdasarkan latar belakang permasalahan tersebut maka yang menjadi rumusan penelitian ini adalah "adakah pengaruh secara parsial pemberian insentif terhadap kinerja karyawan, penempatan terhadap kinerja karyawan dan secara simultan pemberian insentif dan penempatan karyawan terhadap kinerja karyawan divisi penjualan di PT. United Motors Centre Gresik?"

Metode Penelitian

Penelitian ini termasuk atau tergolong dalam penelitian kuantitatif. Menurut Sugiyono (2010:12), suatu penelitian disebut kuantitatif karena data penelitian berupa angka-angka dan analisis menggunakan statistik. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif, sesuai dengan namanya penelitian ini dituntut untuk menggunakan angka, mulai dari pengumpulan data, penafsiran, terhadap data tersebut, serta penampilan dari hasilnya. Populasi 22 orang, dengan jumlah sampel yang digunakan 22 responden. Teknik pengukuran dalam penelitian ini menggunakan skala likert. Alat analisis yang digunakan adalah uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik analisis regresi linier berganda, uji hipotesis, koefisien determinasi.

Hasil Penelitian

Uji validitas adalah sejauh mana suatu alat pengukuran itu mengukur apa yang diukur). Uji validitas data bertujuan untuk mengetahui kevalidan data yang diperoleh dari penyebaran kuesioner, dengan pengambilan keputusan $r_{hitung} > r_{tabel}$

Tabel 5. uji validitas

| Variabel | indikator | Item | r hitung | r tabel | ket |
|---------------------|--------------------|-------|----------|---------|-------|
| Pemberian insentif | Finansial | P1 | 0,762 | 0,423 | Valid |
| | | P2 | 0,734 | 0,423 | Valid |
| | | P3 | 0,775 | 0,423 | Valid |
| | Non-Finansial | P4 | 0,730 | 0,423 | Valid |
| | | P5 | 0,646 | 0,423 | Valid |
| Penempatan karyawan | Pendidikan | P6 | 0,683 | 0,423 | Valid |
| | Pengetahuan kerja | P7 | 0,542 | 0,423 | Valid |
| | Keterampilan kerja | P8 | 0,747 | 0,423 | Valid |
| | Pengalaman kerja | P9 | 0,599 | 0,423 | Valid |
| P10 | | 0,565 | 0,423 | Valid | |
| Kinerja karyawan | Kualitas kerja | P11 | 0,520 | 0,423 | Valid |
| | | P12 | 0,480 | 0,423 | Valid |
| | Kuantitas kerja | P13 | 0,615 | 0,423 | Valid |
| | | P14 | 0,610 | 0,423 | Valid |
| | Kerjasama | P15 | 0,625 | 0,423 | Valid |
| | | P16 | 0,481 | 0,423 | Valid |
| Pemanfaatan waktu | P17 | 0,523 | 0,423 | Valid | |

Data : sumber diolah 2018

Berdasarkan tabel 5, menunjukkan bahwa pernyataan atau data dinyatakan valid karena r hitung lebih besar daripada r tabel.

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas menggunakan teknik Cronbach's Alpha. Kriteria pengujian menyatakan apabila nilai Cronbach's Alpha $\geq 0,6$ berarti variabel dinyatakan reliable. Berikut pada tabel:

Tabel 6. Hasil Uji Reliabilitas

| Variabel | Nilai Cronbach's Alpha | Kriteria | Keterangan |
|---------------------|------------------------|----------|------------|
| Pemberian Insentif | 0,770 | 0,6 | Reliabel |
| Penempatan Karyawan | 0,604 | 0,6 | Reliabel |
| Kinerja Karyawan | 0,614 | 0,6 | Reliabel |

Sumber : Data diolah 2018

Berdasarkan tabel 6, hasil pengujian reliabilitas instrumen penelitian diketahui bahwa semua variabel menghasilkan nilai Cronbach's Alpha $> 0,6$. Dengan demikian variabel tersebut dinyatakan reliabel atau konsisten dalam mengukur variabel tersebut,.

Uji Normalitas

Uji normalitas residual dalam penelitian ini menggunakan uji Kolmogorov-Smirnov dengan tingkat kesalahan (α) sebesar 5%. Kriteria pengujian menyatakan bahwa apabila nilai probabilitas hasil uji Kolmogorov-Smirnov $> 0,05$ maka residual berdistribusi normal dan sebaliknya. Berikut merupakan hasil uji Kolmogorov-Smirnov:

Tabel 7. Uji Normalitas

| | |
|--------------------|-------|
| Satistik uji | 0,137 |
| Nilai Signifikansi | 0,2 |

Sumber : Data diolah 2018

Berdasarkan tabel 6, hasil uji Kolmogorov-Smirnov didapatkan nilai statistik uji sebesar 0,137 dengan probabilitas sebesar 0,2. Hal ini menunjukkan nilai signifikansi $> \alpha$ berarti residual berdistribusi normal.

Uji Multikolinieritas

Pengujian multikolinieritas dilakukan dengan melihat nilai Variance Inflation Factor (VIF) ataupun nilai tolerance masing-masing variabel independen. Kriteria pengujian menyatakan apabila nilai VIF < 10 ataupun nilai tolerance $> 0,1$ maka dapat dinyatakan tidak terdapat gejala multikolinieritas. Berikut disajikan hasil nilai VIF dan tolerance masing-masing variabel independen:

Tabel 8. Hasil Uji Multikolinieritas

| Variabel Independen | Collinearity Statistics | |
|---------------------|-------------------------|-------|
| | Tolerance | VIF |
| Pemberian insentif | 0,782 | 1,279 |
| Penempatan karyawan | 0,782 | 1,279 |

Sumber : Data diolah 2018

Berdasarkan tabel 8, hasil uji multikolinieritas menunjukkan bahwa tidak terjadi multikolinieritas dapat diketahui bahwa semua variabel independen memiliki nilai VIF < 10 dan nilai tolerance $> 0,1$.

Uji Heterokedastisitas

Uji heterokedastisitas dalam penelitian ini menggunakan uji Spearman's rho. Uji Spearman's rho dilakukan dengan mengkorelasikan nilai residual masing-masing variabel. Jika signifikan korelasi kurang dari 0,05 atau 5% maka model regresi terjadi masalah heterokedastisitas.

Tabel 9. Hasil Uji Heterokedastisitas

| Variabel Independen | Koefisien | Nilai signifikansi |
|--------------------------|-----------|--------------------|
| Pemberian Insentif (X1) | -0,221 | 0,323 |
| Penempatan Karyawan (X2) | -0,003 | 0,990 |

Sumber : Data diolah 2018

Berdasarkan tabel 9, menunjukkan bahwa nilai signifikansi dari masing-masing variabel lebih dari 0,05 dari uji tersebut menunjukkan hasil bahwa tidak terjadi heterokedastisitas dari persamaan yang di uji.

Analisis Regresi Berganda

Hasil analisis regresi berganda pengaruh pemberian insentif dan penempatan karyawan terhadap kinerja karyawan divisi penjualan di PT. United Motors Centre Gresik dalam tabel 10 sebagai berikut:

Tabel 10. Hasil Analisis Regresi Berganda

| Variabel | Koefisien |
|--------------------------|-----------|
| konstanta | 2.900 |
| Pemberian insentif (X1) | 0,677 |
| Penempatan Karyawan (X2) | 0,559 |

Sumber : Data diolah 2018

Berdasarkan tabel 10 persamaan regresi berganda tersebut menunjukkan juga bahwa variabel pemberian

insentif adalah variabel yang paling mempengaruhi secara signifikan yaitu sebesar 0,677.

Uji t

Uji t bertujuan untuk menguji hipotesis secara parsial yaitu untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen. Berikut disajikan tabel 11 hasil uji t :

Tabel 11. Hasil Uji t

| Variabel | Nilai probabilitas |
|---------------------|--------------------|
| Pemberian insenti | 0,000 |
| Penempatan karyawan | 0,001 |

Sumber : Data diolah 2018

Berdasarkan tabel 11, menunjukkan besar dari pengaruh masing-masing variabel independen terhadap dependen sebagai berikut :

a. Pemberian Insentif (X1) terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y) berdasarkan tabel 11 menunjukkan bahwa tingkat signifikansi (α) dari variabel pemberian insentif (X1) adalah $0,000 < 0,05$ maka keputusannya adalah H_a diterima, hasil tersebut menunjukkan pemberian insentif berpengaruh signifikan terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y).

b. Penempatan Karyawan (X2) terhadap variabel kinerja karyawan (Y), berdasarkan tabel 9 menunjukkan bahwa tingkat signifikansi (α) dari variabel penempatan karyawan (X2) adalah $0,001 < 0,05$ maka keputusannya adalah H_a diterima, hasil tersebut menunjukkan penempatan karyawan berpengaruh signifikan terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y).

Uji F

Pengujian hipotesis simultan bertujuan untuk mengetahui pengaruh variabel independent (X1 dan X2) secara simultan terhadap variabel dependen, yang ditunjukkan dengan tabel Anova. Dengan pengambilan keputusan Jika nilai signifikansi $> 0,05$ maka keputusannya adalah H_0 diterima atau variabel independen secara simultan tidak mempengaruhi variabel dependent. Jika nilai signifikansi $< 0,05$ maka keputusannya adalah H_a diterima atau variabel independen secara simultan mempengaruhi variabel dependen.

Tabel 12. Uji F

| Variabel | Signifikansi |
|----------|--------------|
| residual | 0,000 |

Sumber : data diolah 2018

Berdasarkan tabel 12, menunjukkan hasil dari uji F yang memiliki nilai signifikansi atau probabilitas sebesar

0,000 lebih kecil dari 0,05, jadi variabel bebas secara bersama-sama (simultan) berpengaruh terhadap variabel terikat.

Koefisien Determinasi (R^2)

Analisis ini digunakan untuk mengetahui besarnya pengaruh variabel-variabel bebas terhadap variabel terikat secara simultan. Hasil Uji R^2 sebagai berikut

Tabel 13 Koefisien Determinasi (R^2)

| | |
|-----------------------|-------|
| Koefisien Determinasi | 0,593 |
|-----------------------|-------|

Sumber : data diolah 2018

Berdasarkan tabel 13, menunjukkan bahwa hasil Uji R^2 sebesar 0,593. Hasil tersebut berarti variabel terikat kinerja karyawan (Y) dipengaruhi oleh pemberian insentif dan penempatan karyawan sebesar 59,3%. Nilai tersebut menunjukkan secara simultan variabel bebas mempengaruhi variabel terikat sebesar 59,3%, dan sisanya 40,7 % dipengaruhi oleh variabel lain diluar model.

Pembahasan

a. Pengaruh Pemberian Insentif terhadap kinerja Karyawan

Hasil penelitian ini menunjukkan adanya pengaruh antara variabel pemberian insentif dan penempatan karyawan divisi penjualan PT. United Motors Centre Gresik. Setiap kenaikan satu satuan pemberian insentif akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,677 atau 67,7% dengan hasil uji t menunjukkan bahwa pemberian insentif berpengaruh terhadap kinerja karyawan dengan nilai signifikansi sebesar 0,000. Hubungan yang ditunjukkan oleh koefisien regresi adalah positif artinya stinggi pemberian insentif maka kinerja karyawan akan meningkat (H_1 diterima). PT. United Motors Centre Gresik memang memberi motivasi kepada karyawannya dengan memberi insentif sesuai dengan kinerja yang telah dicapai yaitu dengan memberikan bonus kurang lebih sebesar Rp. 200.000 sampai Rp. 500.000 ketika karyawan *sales* mampu menjualkan satu produk mobil. Meski insentif yang diberikan sudah sesuai dengan kebutuhan karyawan di PT. United Motors Centre Gresik, akan tetapi karyawan belum mampu memaksimalkan pencapaian targetnya karena mengalami penurunan target penjualan, hal tersebut bisa disebabkan oleh variabel lain yang mempengaruhi karyawan lainya untuk meningkatkan kinerja karyawan.

Pemberian insentif merupakan salah satu 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.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Nurani (2015) yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara pemberian insentif dan kinerja karyawan. Jadi dapat disimpulkan bahwa penelitian ini ada pengaruh antara pemberian insentif terhadap kinerja karyawan divisi penjualan pada PT. United Motors Centre Gresik.

b. Pengaruh Penempatan Karyawan terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian ini menunjukkan adanya pengaruh penempatan karyawan terhadap kinerja karyawan divisi penjualan di PT. United Motors Centre Gresik. Setiap kenaikan satu satuan penempatan karyawan maka akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,599 atau 59,9 % dengan hasil uji t menunjukkan bahwa penempatan karyawan berpengaruh terhadap kinerja karyawan dengan nilai signifikansi sebesar 0,001. Hubungan yang ditunjukkan oleh koefisien regresi adalah positif artinya semakin tepat penempatan karyawan maka kinerja karyawan akan meningkat (H_2 diterima). PT. United Motors Centre Gresik sangat memperhatikan penempatan karyawan sesuai dengan kebutuhan perusahaan dan melihat kemampuan karyawannya, salah satunya yaitu divisi penjualan PT. United Motors Centre Gresik, karyawan divisi penjualan harus mempunyai keterampilan untuk menarik konsumen, *sales head* harus mempunyai pengalaman dan pengetahuan dalam menarik konsumen, admin *sales* harus mempunyai pendidikan yang memadai (S1) agar mampu mengatur penjualan mobil di PT. United Motors Centre Gresik.

Penempatan karyawan merupakan merupakan salah satu aspek yang paling penting baik bagi karyawan maupun bagi perusahaan. Penempatan merupakan suatu proses yang sangat menentukan dalam mendapatkan karyawan yang kompeten yang di butuhkan perusahaan, karena penempatan yang tepat dalam posisi jabatan yang tepat akan dapat membantu perusahaan dalam mencapai tujuan yang diharapkan. Penempatan merupakan proses penugasan atau pengisian jabatan atau penugasan kembali karyawan pada tugas yang baru ataupun jabatan yang berbeda.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Muhammad Rafi, dan senoa Andri (2014) yang menunjukkan hasil adanya pengaruh yang signifikan antara penempatan karyawan dan kinerja karyawan. Jadi dapat disimpulkan bahwa penelitian ini ada pengaruh antara penempatan karyawan terhadap kinerja karyawan divisi penjualan pada PT. United Motors Centre Gresik.

c. Pengaruh pemberian Insentif dan Penempatan Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian ini menunjukkan adanya pengaruh secara simultan variabel pemberian insentif dan penempatan karyawan terhadap kinerja karyawan divisi

penjualan di PT. United Motors Centre Gresik dengan hasil uji F terhadap hipotesis ketiga (H_3) menunjukkan bahwa pemberian insentif dan penempatan karyawan terhadap kinerja karyawan dengan nilai signifikansinya sebesar 0.000, hal tersebut menunjukkan adanya hubungan yang ditunjukkan oleh koefisien regresi adalah positif sehingga dapat diartikan semakin tinggi pemberian insentif dan semakin tepat penempatan karyawan maka kinerja akan semakin tinggi (H_3) diterima, meskipun PT. United Motors Centre Gresik mengalami penurunan di kinerja karyawannya karena tidak bisa mencapai target yang ditentukan tidak berarti kualitas karyawan *sales* buruk, karena penurunan yang terjadi di 2016 ke 2017 tidak terlalu drastis hanya kisaran 10 buah mobil, penurunan tersebut terjadi karena adanya pengaruh pemberian insentif dan penempatan karyawan terhadap kinerja karyawan sebesar 59,3% dan penurunan kinerja karyawan juga dipengaruhi variabel lain sebesar 40,7% dimana variabel lain tersebut diluar model penelitian ini.

Pemberian insentif merupakan pendorong karyawan untuk meningkatkan kinerjanya, karena dengan insentif yang diberikan perusahaan dapat memenuhi kebutuhannya, maka karyawan cenderung untuk bekerja dengan baik dan akan berdampak pada kinerja mereka, selain itu penempatan yang dilakukan perusahaan untuk para karyawan juga menjadi andil dalam menentukan kinerja karyawan karena dengan penempatan sesuai dengan bakat maka karyawan mampu untuk bekerja sesuai dengan kemampuannya, oleh karena itu keduanya memang sangat dibutuhkan dalam perusahaan karena dapat meningkatkan kinerja karyawan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Kinanti (2009) yang menunjukkan adanya pengaruh secara simultan antara pemberian insentif dan penempatan karyawan terhadap kinerja karyawan. Jadi dapat disimpulkan bahwa penelitian ini mempunyai pengaruh secara simultan pemberian insentif dan penempatan karyawan terhadap kinerja karyawan pada PT. United Motors Centre Gresik.

Kesimpulan Dan Saran

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan yang telah peneliti jelaskan maka dapat disimpulkan sebagai berikut :

- a. Adanya pengaruh Pemberian insentif terhadap kinerja karyawan yang menunjukkan hubungan yang positif signifikan yang artinya semakin tinggi insentif yang diberikan maka semakin tinggi kinerja karyawan pada PT. United Motors Centre Gresik.
- b. Adanya pengaruh penempatan karyawan terhadap Kinerja Karyawan yang menunjukkan hubungan yang positif signifikan yang artinya semakin tepat penempatan karyawan maka semakin tinggi kinerja karyawan pada PT. United Motors Centre Gresik.
- c. Secara Simultan adanya pengaruh pemberian insentif dan penempatan karyawan terhadap kinerja karyawan secara Simultan menunjukkan hubungan

positif yang signifikan pada karyawan sales PT.United Motors Centre Gresik.

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan, maka penulis mencoba memberikan saran yang dapat berguna dan menjadi pertimbangan bagi kemajuan perusahaan, diantara lain:

- a. Bagi perusahaan, diharapkan untuk mempertahankan pemberian insentif yang sesuai dengan kebutuhan para karyawan dan selalu memperhatikan penempatan karyawan, karena apabila tidak tepat penempatannya maka akan terjadi penurunan kinerja akan lebih baik lagi apabila insentif ditingkatkan agar semangat karyawan untuk mencapai kinerja karyawan semakin tinggi dan tujuan dari perusahaan akan tercapai dengan baik.
- b. Bagi peneliti selanjutnya, diharapkan dapat meneruskan penelitian ini dengan menambahkan variabel – variabel lainya untuk mengetahui indikator- indikator lain yang lebih mempengaruhi kinerja karyawan, tujuan menambahkan variabel lain adalah untuk mengetahui permasalahan yang lebih kompleks yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan demi menyempurnakan hasil penelitian ini, dan diharapkan menambahkan instansi lain untuk dijadikan sebagai perbandingan yang dapat disempurnakan.

Daftar Pustaka

- Anwar Prabu Mangkunegara. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Hariandja, Marihot T.E. 2002 *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Grasindo.
- Mathis, John. H, Jackson. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia Terjemahan*. Jakarta: salemba empat.
- Sarwoto. 2000. *Dasar-dasar Perusahaan dan Manajemen*. Jakarta : Ghalia Indonesia
- Sugiyono. 2014. *Statistika Untuk Penelitian*. Bandung: Alfabeta.