

Pengaruh Insentif terhadap Prestasi Kerja Karyawan Sales pada Dealer Banyuwangi Motor Genteng (*The Influence of Incentive to the Work Performance of Sales Employee at Banyuwangi Motor Dealer, Genteng*)

Yulyta Indra Rukmana, Sri Wahyuni, Rudy Eko Pramono
Program Studi Ilmu Administrasi Bisnis, FISIP Universitas Jember
Jalan Kalimantan 37, Jember 68121
E-mail: yulyta.indra@yahoo.co.id

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, sales employees

Pendahuluan

Dunia bisnis yang semakin berkembang menuntut perusahaan untuk mampu bertahan dan semakin meningkatkan kualitas kerja dan kuantitas pelayanannya. Salah satu yang dapat ditempuh perusahaan supaya mampu bertahan dalam menghadapi persaingan adalah meningkatkan sumber daya yang ada pada perusahaan tersebut, karena faktor penting yang turut menentukan keberhasilan dalam mencapai tujuan suatu perusahaan adalah sumber daya manusia. Keberhasilan suatu perusahaan sangat ditentukan oleh kegiatan pendayagunaan sumber daya manusia. Sumber daya yang dimaksud adalah orang-orang yang memberikan tenaga, pikiran, bakat, kreativitas dan usahanya serta memegang peran penting dalam perusahaan.

Peran karyawan dalam suatu perusahaan sangat penting. Karyawan merupakan sumber daya yang wajib dijaga. Tujuan perusahaan tidak akan terwujud tanpa peran karyawan walaupun aktivitas perusahaan itu telah didukung dengan adanya modal dan alat teknologi yang modern. Sukses tidaknya sebuah perusahaan bergantung pada karyawan, jadi adanya karyawan sangat diperlukan mengenai kemampuan dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawab yang diberikan. Perusahaan perlu menyadari hal tersebut, jika karyawan merupakan asset terpenting yang memiliki kemampuan sebagai penentu keberhasilan suatu perusahaan, maka

perusahaan harus memperhatikan kesejahteraan dan kebutuhan para karyawannya. Karyawan tidak hanya dipandang sebagai unsur yang memberikan kontribusi kepada perusahaan saja tetapi karyawan juga memerlukan dorongan semangat agar dapat bekerja secara optimal. Salah satu bentuk perhatian yang dapat perusahaan berikan kepada karyawan di antaranya pemberian insentif.

Manajemen sumber daya manusia menurut Handoko (2001:4) adalah penarikan, seleksi, pengembangan, pemeliharaan, dan penggunaan sumber daya manusia untuk mencapai baik tujuan-tujuan individu maupun perusahaan. Sumber daya manusia sangat dibutuhkan di segala bidang dalam perusahaan, sumber daya manusia adalah aset penting dalam perusahaan untuk meraih suatu keberhasilan. Manajemen sumber daya manusia merupakan bagian dari manajemen keperusahaan yang memfokuskan diri dari pada unsur sumber daya manusia, Husein (2003:3). Adapun tugas manajemen sumber daya manusia untuk mengelola unsur manusia secara baik agar diperoleh tenaga kerja yang puas akan pekerjaannya. Manajemen sumber daya manusia sebagai kebijakan dan praktik menentukan aset manusia atau sumber daya manusia dalam posisi manajemen, termasuk merekrut, menyaring, melatih, memberi penghargaan, dan penilaian, Dessler (2011:5).

Insentif menjadi salah satu bentuk motivasi dan semangat bagi karyawan dalam melaksanakan tugas yang diberikan perusahaan supaya mampu mencapai target yang ditentukan dengan bentuk pemberian uang maupun penghargaan pujian sebagai bentuk balas jasa perusahaan kepada karyawan. Dipertegas pendapat Sarwoto (2000:144) yang mengatakan bahwa insentif merupakan suatu sarana motivasi yang diberikan sebagai perangsang atau pendorong yang diberikan dengan sengaja kepada karyawan agar dalam diri mereka timbul semangat yang lebih besar untuk berprestasi bagi perusahaan. Insentif yang diberikan oleh perusahaan dapat berupa insentif *financial* dan *non financial*, hal ini perlu diperhatikan dalam pelaksanaannya karena insentif ini menyangkut aspek kehidupan khususnya kebutuhan karyawan. Insentif ini dapat berupa bonus, jaminan sosial atau kesehatan, pujian lisan ataupun tulisan, dan promosi jabatan bagi karyawan. Pemberian upah insentif ini di maksudkan untuk memberikan upah yang berbeda berdasarkan prestasi kerja karyawan yang bertujuan untuk memotivasi para karyawannya untuk lebih meningkatkan kualitas kerja dalam menunjang tercapainya tujuan perusahaan secara optimal.

Prestasi kerja karyawan dijadikan bentuk pencapaian hasil kerja yang dilakukan mampu terpenuhi sesuai dengan ketentuan oleh perusahaan dan mampu melebihi target standar yang seharusnya. Dipertegas dengan pendapat Hasibuan (2000:93) yang mengatakan bahwa prestasi kerja adalah sesuatu hasil kerja yang dicapai seseorang di dalam melaksanakan tugas-tugas yang diberikan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, kesungguhan, dan tepat waktu. Prestasi kerja ini merupakan gabungan dari tiga faktor yaitu kemampuan, minat seseorang, dan mampu menerima penjelasan atas delegasi tugas, serta peran dan tingkat motivasi seorang pekerja. Adapun penilaian prestasi kerja karyawan dapat dilihat dari kualitas, kuantitas, dan tanggung jawab dari setiap karyawan dalam menjalankan tugas yang dibebankan kepadanya. Dari beberapa faktor tersebut dapat dilihat bahwa dalam membentuk karyawan yang berprestasi, perusahaan harus mampu melaksanakan strategi untuk mendorong karyawan supaya mampu mencapai hasil yang optimal.

Dealer Banyuwangi Motor Genteng (DBMG) merupakan perusahaan yang bergerak dalam bidang jasa penjualan produk sepeda motor. Dealer Banyuwangi Motor genteng beralamat di Jalan Hasanudin No.60 Genteng-Banyuwangi. DBMG berdiri pada 6 Februari 2006. Perusahaan ini khusus menjual produk sepeda motor merek Honda yaitu produk sepeda ternama dan menjadi merek terkenal produksi negara Jepang. Mengingat perusahaan di bidang jasa khususnya dalam penjualan produk sepeda motor merek Honda semakin meningkat, perusahaan perlu melakukan usaha supaya tetap bertahan dan mampu bersaing dengan perusahaan yang sejenis dengan cara memberikan pelayanan optimal kepada konsumen. Tujuan perusahaan adalah memperoleh keuntungan yang sebesar-besarnya. Satu-satunya pihak yang memberikan keuntungan kepada perusahaan adalah konsumen, maka sasaran perusahaan adalah memberikan pelayanan yang sebaik-baiknya

kepada konsumen. Konsumen merupakan pendapatan pokok dari usaha jasa penjualan tersebut. Disinilah peran karyawan sales sebagai ujung tombak perusahaan dalam memenuhi kepuasan konsumen mulai dari penyedia produk, pelayanan, dan kenyamanan dengan penuh keramah-tamahan. Dealer Banyuwangi Motor Genteng dipimpin oleh satu kepala cabang. Seluruh karyawan DBMG berjumlah 53 karyawan. Berikut data jumlah karyawan berdasarkan tingkat jabatan.

Tabel 1. Jumlah karyawan Dealer Banyuwangi Motor Genteng

Jabatan	Jumlah
Kepala Cabang	1
Admin	2
Sales Counter	3
Koordinator Sales	4
Sales Force	32
Mekanik	5
PDI (<i>Pre Delivery</i>)	2
<i>Office Boy</i>	2
Total	53

Berdasarkan pada data Tabel 1 menunjukkan jumlah seluruh karyawan berdasarkan tingkat jabatan yang berbeda-beda dalam perusahaan Dealer Banyuwangi Motor Genteng. Jabatan tingkat paling atas yaitu kepala cabang dan jabatan paling bawah yaitu *office boy*. Tingkat jabatan yang berbeda tidak hanya ditunjukkan perusahaan kepada seorang karyawan, tetapi melihat kemampuan karyawan dalam melaksanakan tanggung jawab yang diberikan sesuai keahlian di bidang yang sudah ditentukan. DBMG berkomitmen dalam memberikan pelayanan kepada konsumen, maka seluruh karyawan harus mampu memberikan pelayanan yang optimal, khususnya karyawan salesman yang secara langsung dalam melakukan transaksi pembelian produk perusahaan dengan konsumen. Peneliti tertarik untuk meneliti karyawan sales perusahaan, karena *Salesman* dapat menentukan nilai baik buruknya Dealer Banyuwangi Motor Genteng dinilai dari jumlah target yang dicapai oleh karyawan sales setiap bulannya dengan target dari masing- masing tingkat jabatannya. Dealer Banyuwangi Motor memiliki karyawan sales sebagai ujung tombak perusahaan dalam memasarkan produk kepada konsumen. Perusahaan akan menempatkan aspek pemasaran dalam mendukung kelancaran jalannya operasional perusahaan agar tujuan perusahaan tercapai.

Tabel 2. Jumlah karyawan sales pada Dealer Banyuwangi Motor Genteng

Jabatan	Jumlah
Koordinator Sales	4
Sales Force	32
Sales Counter	3
Total	39

Sumber: Diolah dari dokumen DBMG, 2017

Berdasarkan data pada Tabel 2 diketahui bahwa jumlah karyawan sales sebanyak 39 orang. Tugas karyawan sales adalah mampu berkomunikasi dengan

baik dan mampu memahami informasi produk dalam melakukan pemasaran. Empat koordinator sales menjadi ketua tim dalam memimpin tingkatan sales dibawahnya dengan pembagian empat wilayah yaitu radius 10 km dari perusahaan. Empat wilayah tersebut diantaranya wilayah Kalibaru, Songgon, Silir, dan Rogojampi. Mengingat perusahaan sebagai Dealer penjualan produk sepeda motor diperlukan kerja tim dalam mencapai target perusahaan. Setiap koordinator sales membawahi 8 orang karyawan sales. Karyawan sales terbagi menjadi dua yaitu sales *counter* dan sales *force*. Sales *force* melayani konsumen secara langsung dengan cara *face to face* di luar kantor, sedangkan sales *counter* melayani konsumen di dalam kantor. Target penjualan yang diberikan kepada tiap sales berbeda-beda hal ini disesuaikan menurut tingkat jabatan karyawan sales sebagai berikut.

Tabel 3. Target pencapaian karyawan sales pada Dealer Banyuwangi Motor Genteng

Tingkatan	Target
Sales Training (S0)	5 unit/bulan
Sales 1 (S1)	8 unit/bulan
Sales 2 (S2)	12 unit/bulan

Sumber: Diolah dari dokumen DBMG, 2017

Karyawan sales Dealer Banyuwangi Motor Genteng (DBMG) merupakan penggerak utama dalam aktivitas penjualan perusahaan. Dari data Tabel 3 dapat dilihat bahwa, tingkatan sales terbagi menjadi tiga yaitu sales training (S0), sales 1 (S1), dan sales 2 (S2), masing-masing tingkatan sales tersebut memiliki target yang berbeda setiap bulan. Perusahaan dalam menempatkan karyawan di masing-masing tingkatan tersebut melihat kemampuan hasil yang dicapai yaitu prestasi kerja. Prestasi kerja yang dimaksud yaitu pencapaian target per bulan sesuai dengan ketentuan perusahaan.

Berdasarkan hasil observasi awal, peneliti memperoleh informasi bahwa tingkat prestasi karyawan sales menurun selama setahun terakhir. Karyawan sales banyak yang tidak mampu memenuhi target yang ditetapkan perusahaan.. Faktor yang menyebabkan menurunnya prestasi kerja karyawan diantaranya karyawan sales yang jarang melakukan penjualan, sebar brosur, *face to face*, dan *door to door* pada konsumen yang sudah menjadi kegiatan sehari-harinya, masyarakat menjadi kurang berminat dan tidak mendapatkan informasi tentang produk baru ataupun promo yang berlaku yang menyebabkan prestasi kerja dalam mencapai target penjualan mengalami penurunan. Pemberian gaji dan insentif yang diberikan perusahaan masih rendah, sehingga karyawan sales kurang termotivasi. Faktor lain yang mempengaruhi penilaian prestasi kerja perusahaan salah satunya adalah tingkat absensi karyawan sales DBMG.

Tabel 4. Rekapitulasi tingkat absensi karyawan sales pada Dealer Banyuwangi Motor Genteng, 2017

Bulan	Jumlah Karyawan	Jumlah Hari Kerja Per Bulan	Jumlah Hari Kerja Seharusnya	Jumlah Hari Kerja Tidak Hadir	Jumlah Kehadiran Senyatanya	Ketidakhadiran (%)
Jan	39	25	975	20	955	2,44
Feb	39	24	936	21	915	2,34
Mar	39	24	936	20	916	2,34
Apr	39	25	975	23	952	2,44
Mei	39	24	936	24	913	2,34
Jun	39	23	897	30	867	2,22
Jul	39	25	975	25	950	2,43
Agus	39	25	975	23	952	2,44
Sept	39	24	936	21	915	2,34
Okt	39	25	975	22	953	2,44
Nov	39	24	936	20	916	2,34
Des	39	24	936	28	908	2,32
Total						2,36

Sumber: Dokumen Admin DBMG, 2017

Prestasi kerja karyawan sales DBMG tidak hanya diukur dari jumlah target penjualan yang mampu dicapai akan tetapi dinilai tingkat absensi setiap karyawan sales. Kebijakan pimpinan perusahaan dalam memberikan bonus insentif juga diukur dari tingkat absen karyawan sales. Dilihat dari tabel 4 presentase kehadiran karyawan selama kurun waktu satu tahun terakhir menunjukkan bahwa tingkat absensi karyawan mengalami *fluktuasi*, jumlah presentase kehadiran karyawan sales mencapai 2,36%. Artinya tingkat absensi karyawan sales Dealer Banyuwangi Motor Genteng tergolong tinggi dan tingkat prestasi kerja karyawan tergolong rendah. Sesuai dengan pendapat Winaya (dalam Widiastuti, 2011) yang mengatakan bahwa bilamana tingkat absensi atau ketidakhadiran per bulan mencapai 2-3% maka dikatakan karyawan mempunyai kinerja yang rendah. Tingginya tingkat ketidakhadiran karyawan tersebut menyebabkan menurunnya tingkat prestasi kerja yang berdampak pada pemberian insentif dan volume penjualan perusahaan.

Tabel 5 Total Penjualan Dua Tahun Terakhir

Tahun	Target	Realisasi
2016	4.800 unit	4.839 unit
2017	4.800 unit	4.305 unit

Sumber: Data diolah 2018

Berdasarkan pada Tabel 5 penjualan Dealer Banyuwangi Motor Genteng pada tahun 2016 target mampu terealisasi dengan melebihi target yang ditentukan yaitu sebanyak 39 unit. Tetapi pada tahun 2017 pencapaian target belum terpenuhi dengan angka yang menurun drastis. Target yang tidak mampu terealisasikan disebabkan beberapa faktor diantaranya karyawan yang bekerja hanya kalau ada tugas dari pimpinan, mereka tidak secara mandiri atau secara kreatif menyelesaikan pekerjaan dengan baik dan cepat dalam memenuhi target, ketentuan tingkat insentif yang rendah dan gaji yang tetap, dan adanya peraturan dari Otoritas Jasa Keuangan (OJK) yaitu adanya penetapan uang muka tarif baru penerbitan sertifikat registrasi uji

tipe yang juga mempengaruhi daya beli masyarakat. Dari beberapa faktor tersebut menunjukkan bahwa sikap karyawan masih harus diarahkan untuk dapat memperbaiki produktivitas kerja mereka sehingga terjadi peningkatan prestasi kerja. Besar insentif karyawan menjadi salah satu tolak ukur semangat kerja karyawan dalam mencapai target yang dibebankan dari masing-masing sales karena gaji pokok yang diterima masih rendah dan belum memenuhi kebutuhan hidupnya. Jenis insentif yang diberikan perusahaan kepada karyawan sales diantaranya sebagai berikut.

Tabel 6. Bentuk insentif karyawan pada Dealer Banyuwangi Motor Genteng

No Insentif	S0	S1	S2
1. Gaji Pokok	Rp 450.000	Rp 600.000	Rp 800.000
2. Transport	Rp 225.000	Rp 255.000	Rp 285.000
3. Insentif Kredit	Rp 125.000	Rp 200.000	Rp 300.000
4. Insentif All	Rp 150.000	Rp 280.000	Rp 540.000
5. Jamsostek	BPJS Gol. 1	BPJS Gol. 1	BPJS Gol. 1
6. Gaji	Rp 450.000	Rp 600.000	Rp 800.000
Jumlah	Rp 1.400.000	Rp 1.935.000	Rp 2.725.000

Sumber: Admin DBMG, 2017.

Dari data Tabel 6 diketahui bahwa bentuk insentif yang diberikan untuk karyawan sales sama sesuai dengan ketentuan dari pimpinan perusahaan yang berupa insentif material dan non material, akan tetapi yang membedakan adalah jumlah nominal yang diterima berbeda-beda sesuai dengan target masing-masing tingkatan sales. Bentuk insentif yang diberikan selain gaji pokok diantaranya uang transport, insentif penjualan kredit, insentif penjualan secara keseluruhan (*all*), Jamsostek berupa BPJS golongan 1. Bonus yang diterima sales diukur melalui pencapaian target yang dibebankan kepada setiap sales dengan menjual satu unit produk kepada konsumen akan memperoleh insentif sebesar Rp 25.000,00 untuk sales training, Rp 35.000,00 Sales 1, dan Rp 45.000,00 S2 dengan total penjualan secara *cash*, sedangkan untuk penjualan tiap unit kendaraan secara kredit diberikan bonus sebanyak dua kali lipat insentif. Insentif yang diberikan kepada karyawan sales diukur melalui target yang dapat dicapai sesuai dengan penjualan yang dilakukan oleh karyawan sales Dealer Banyuwangi Motor Genteng.

Upaya yang dilakukan oleh Dealer Banyuwangi Motor Genteng dalam meningkatkan prestasi kerja karyawan menjadi prioritas utama. Dalam memenuhi target penjualan setiap bulan, perusahaan memerlukan karyawan sales yang memiliki keahlian berkomunikasi, tingkat disiplin yang tinggi, tanggung jawab dalam menjalankan tugas dengan memenuhi target yang dibebankan, serta mampu bekerja sama di dalam tim kerja. Hal ini sangat diperlukan dalam mengukur prestasi karyawan dalam perusahaan. Salah satu upaya yang dilakukan untuk memotivasi dalam meningkatkan prestasi kerja karyawan, Dealer Banyuwangi Motor Genteng menerapkan sistem pemberian insentif sebagai bentuk pemberian *reward* atas hasil kerja yang dicapai mampu memenuhi target. Pemberian insentif yang sesuai dengan prestasi kerja karyawan diharapkan dapat memberikan kepuasan karyawan dalam mencapai kerja secara optimal

untuk mencapai target. Jika kepuasan kerja telah dirasakan oleh karyawan, maka karyawan tersebut akan bekerja lebih dari standar perusahaan. Pemberian insentif akan menguntungkan bagi karyawan dan perusahaan. Bagi perusahaan, keuntungan dapat dilihat dari tercapainya tujuan yang telah ditetapkan. Bagi karyawan keuntungan ini dapat dirasakan dengan terpenuhinya kebutuhan. Insentif yang diberikan dapat menciptakan hubungan saling menguntungkan antara karyawan dengan perusahaan. Berdasarkan rumusan masalah yang telah dijelaskan, maka tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh insentif terhadap prestasi kerja karyawan sales pada Dealer Banyuwangi Motor Genteng.

Pemberian insentif memiliki peran yang optimal dalam mendukung peningkatan prestasi kerja karyawan dalam memenuhi pencapaian target yang ditetapkan perusahaan. Perusahaan Dealer Banyuwangi Motor Genteng berupaya memberikan bentuk perhatian akan kebutuhan dan kesejahteraan karyawan melalui insentif yang diberikan sehingga bisa berpengaruh positif pada prestasi kerja karyawan. Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan sebelumnya maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah “Apakah Insentif berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan sales pada Dealer Banyuwangi Motor Genteng”.

Metode Penelitian

Penelitian ini adalah kuantitatif asimetris, di mana satu variabel mempengaruhi variabel yang lainnya (Singarimbun dan Effendi, 2006:53). Metode penelitiannya adalah metode eksplanasi. Populasi 39 orang, dengan menggunakan sample jenuh jadi sampel yang digunakan 39 responden, Teknik pengukuran dalam penelitian ini menggunakan skala likert. Alat analisis yang digunakan adalah uji validitas, uji reliabilitas, analisis regresi linier sederhana, uji hipotesis, koefisien determinasi.

Hasil Penelitian

Uji validitas digunakan untuk mengukur apakah pertanyaan dalam kuisioner yang sudah dibuat betul-betul dapat mengukur apa yang hendak kita ukur (Sugiyono, 2008: 363). Perhitungan validitas menggunakan korelasi *Coefficients Pearson*. Pengambilan kesimpulan uji validitas adalah jika *r* hitung lebih besar dari pada *r* tabel maka data tersebut dikatakan valid, berikut hasil uji validitas.

Tabel 7. Hasil uji validitas Variabel Insentif material (X1) dan Non Material (X2)

X	r _{hitung}	r _{Tabel}	Keterangan
X1.1	0,467	0,4076	valid
X1.2	0,614	0,4076	valid
X1.3	0,419	0,4076	valid
X1.4	0,667	0,4076	valid
X1.5	0,659	0,4076	valid
X1.6	0,636	0,4076	valid
X1.7	0,417	0,4076	valid
X2.1	0,635	0,4076	valid
X2.2	0,622	0,4076	valid

Sumber: Hasil pengumpulan data, diolah (2017)

Tabel 8. Hasil uji validitas Variabel Prestasi Kerja (Y)

Y	r _{Hitung}	r _{Tabel}	Keterangan
Y1.1	0,710	0,4076	valid
Y1.2	0,787	0,4076	valid
Y2.1	0,787	0,4076	valid
Y2.2	0,765	0,4076	valid

Sumber: Hasil pengumpulan data, diolah (2017)

Berikut hasil uji korelasi Pearson dengan aplikasi SPSS 17.0, dapat disimpulkan bahwa masing- masing indikator pertanyaan dalam penelitian ini adalah valid.

Tabel 9. Hasil uji reliabilitas

Variabel	Croanbach's Alpha	Cutt Off	N of Item	Keterangan
Insentif (X)	0,739	>0,6	9	Reliabel
Prestasi Kerja (Y)	0,758	>0,6	4	Reliabel

Sumber: Data diolah, 2017

Berdasarkan Tabel 9 hasil uji Reliabilitas diperoleh hasil perhitungan dengan uji perhitungan bahwa masing-masing item variabel Insentif (X) dan variabel Prestasi Kerja (Y) adalah reliabel. Data dikatakan reliabel apabila nilai croanbach's alpha > dari pada 0,6 yang artinya data tersebut reliabel.

Tabel 10 Hasil analisis Regresi Linier Sederhana

Variabel	Unstandard ized Coefficients (β)	T _{Hitung}	Sig.	Keterangan
(Constan)	8,116	4,424	0,000	
Insentif (X)	0,158	2,357	2,357	Sig.

Sumber: Data diolah, 2017

Tabel 11 Hasil uji t

Variabel	t _{hitung}	t _{tabel}	Sig.	Keterangan
Insentif (X)	2,357	2,026	0,024 < 0,05	Sig.

Sumber: Data diolah,2017

Tabel 12. Hasil analisis Koefisien Determinasi (R²)

R	R Square	Adjusted R Square
0,361	0,131	0,107

Sumber: Data diolah,2017

Pembahasan

Hasil pengujian koefisien dari analisis regresi linier sederhana, menunjukkan insentif berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan sales pada Dealer Banyuwangi Motor Genteng. Berdasarkan hasil pengujian tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis yang menyatakan “ada pengaruh insentif kerja terhadap prestasi kerja karyawan sales pada Dealer Banyuwangi Motor Genteng” adalah diterima, mengindikasikan jika insentif kerja memiliki nilai positif, maka akan memberikan pengaruh dalam meningkatkan prestasi kerja karyawan sales. Sebaliknya, jika memiliki nilai negatif maka akan

memberikan pengaruh dalam menurunkan prestasi kerja karyawan sales.

Analisis jawaban responden mengenai insentif sebagai variabel *independent* terdiri dari empat indikator dalam penelitian ini yaitu insentif material (bonus dan jaminan sosial) sedangkan insentif non material (pemberian pujian dan pemberian promosi jabatan). Insentif didapatkan ketika sales mampu menjual satu unit motor dengan pembayaran secara tunai maka dia akan mendapatkan bonus berupa insentif all. Apabila sales dapat menjual satu unit motor dengan pembayaran secara kredit, maka dia akan mendapatkan bonus dua kali lipat dari insentif all, yang disebut insentif kredit. Bonus berupa uang Rp.25.000,- per unit.

Jaminan Sosial karyawan yang diberikan perusahaan berbentuk BPJS yaitu suatu jaminan sosial keselamatan setiap karyawan dalam perusahaan dalam bekerja. Jaminan yang diterima oleh karyawan melalui BPJS yakni pada golongan tingkat satu. Jumlah Tunjangan Hari Raya didapatkan karyawan sales sejumlah satu kali gaji. Insentif non material berupa pemberian pujian terhadap karyawan sales yang memiliki prestasi kerja tinggi yaitu mampu mencapai target diatas ketentuan perusahaan dan adanya pemberian promosi jabatan dengan kenaikan tingkat sales.

Prestasi kerja sebagai variabel dependen (Y) terdiri dari dua indikator dalam penelitian ini yaitu kuantitas dan pelaksanaan tugas. Kuantitas menunjukkan Banyaknya hasil kerja sesuai dengan waktu kerja yang ada sesuai dengan ketentuan perusahaan, sehingga karyawan sales memiliki tingkat kemampuan masing-masing dalam mencapai target yang telah ditentukan. Pelaksanaan tugas merupakan kewajiban karyawan melakukan aktivitas atau kegiatan yang berhubungan dengan pekerjaan yang ditugaskan perusahaan, karyawan sales dalam mencapai target yang ditentukan oleh perusahaan memiliki beberapa cara dalam memperkenalkan produk yang dijual kepada konsumen diantaranya sales mendapatkan fasilitas berupa brosur untuk memberikan informasi kepada calon konsumen terhadap produk yang dimiliki oleh perusahaan. Sales melakukan promosi dengan berbagai cara diantaranya *door to door, face to face* secara langsung dan kegiatan *event* tertentu. Karyawan sales dalam mencapai target yang lebih optimal memerlukan serangkaian kegiatan untuk dapat melebihi target yang ditentukan dengan prestasi kerja yang baik dan tingkatan sales yang lebih tinggi. Karyawan sales tidak dapat menjual dengan menambahkan harga ataupun mengurangi harga penjualan dalam proses penjualan mereka kepada konsumen, hal ini dikarenakan adanya kebijakan dari perusahaan mengenai penetapan harga yang ditawarkan ketika penyebaran brosur dan kegiatan marketing lainnya, maka karyawan sales akan mendapatkan bonus sesuai dengan ketentuan perusahaan.

Hasil dari pengujian dalam penelitian ini menggunakan kuisioner sebagai metode pengumpulan data yang kemudian dianalisis dengan menggunakan uji regresi linier sederhana dengan menggunakan SPSS 17.0. Tujuan dilakukan analisis adalah untuk

mengetahui ada atau tidaknya pengaruh pemberian insentif terhadap prestasi kerja karyawan sales pada Dealer Banyuwangi Motor Genteng. Dengan demikian diperoleh koefisien variabel pemberian insentif (X) adalah 0,158 sedangkan konstanta sebesar 8,116 sehingga diperoleh persamaan regresi yaitu $Y = 8,116 + 0,158X$. Berdasarkan hasil perhitungan dapat diketahui adanya pengaruh signifikan sumbangan variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y), dilihat pada hipotesis yang diajukan sebagai berikut:

H_0 : tidak ada pengaruh pemberian insentif terhadap prestasi kerja karyawan

H_a : ada pengaruh pemberian insentif terhadap prestasi kerja karyawan

Dari perhitungan analisis didapat nilai signifikan sebesar 0,024, sedangkan nilai alpha yang digunakan adalah 5% atau 0,05 sehingga $0,024 < 0,05$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya ada pengaruh variabel insentif (X) terhadap prestasi kerja karyawan (Y) sales pada Dealer Banyuwangi Motor Genteng.

Insentif mengandung adanya hubungan yang sifatnya profesional di mana salah satu tujuan karyawan bekerja adalah untuk mendapatkan imbalan agar dapat memenuhi kebutuhan, sementara di sisi perusahaan mereka memberikan insentif agar karyawan bekerja sesuai keinginan perusahaan dengan tujuan mampu memajukan jalannya usaha perusahaan. Semakin kompleks kebutuhan karyawan maka insentif yang diberikan akan memberikan dampak yang positif bagi kinerja karyawan untuk mencapai tingkat prestasi.

Kesimpulan dan Saran

Dari hasil penelitian, pengolahan dan analisis data yang dilakukan, maka diperoleh beberapa kesimpulan yaitu:

1) Berdasarkan uji t hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel insentif (X) berpengaruh terhadap prestasi kerja (Y) karyawan sales pada Dealer Banyuwangi Motor Genteng.

2) Berdasarkan perhitungan diperoleh nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,131,

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan, maka penulis mencoba memberikan saran yang dapat berguna

dan menjadi pertimbangan bagi kemajuan perusahaan, antara lain:

- 1) Pemberian insentif bisa mempengaruhi prestasi kerja karyawan, oleh karena itu perusahaan bisa memperhatikan pemberian insentif dengan memberikan nilai insentif material yang lebih besar untuk menunjang karyawan perusahaan supaya lebih berprestasi/ lebih giat bekerja sesuai dengan *job descriptions*.
- 2) Penelitian selanjutnya, alangkah lebih baik jika peneliti menambah beberapa variabel bebas agar lebih banyak diketahui faktor-faktor apa saja yang dapat mempengaruhi prestasi kerja karyawan selain variabel insentif.
- 3) Perlu mempertimbangkan menambah karyawan sebagai promosi sale atau *Sales Promotion Girl/SPG* agar mencapai target penjualan.

Daftar Pustaka

- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Dessler, Gary, 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit Indeks, Jakarta.
- Handoko, T Hani. 2001. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Edisi. Kedua. BPEE, Yogyakarta.
- Husein, Umar. 2005. *Riset Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi*. Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama.
- Sarwoto. 2000. *Dasar-dasar Perusahaan dan Manajemen*. Jakarta : Ghalia Indonesia.
- Sugiyono. 2014. *Statistika Untuk Penelitian*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. 2016. *Metode Penelitian Pendidikan (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D)*. Bandung: Alfabeta.
- Singarimbun, M. dan Effendi, S. 2006. *Metode Penelitian Survai*. Edisi Revisi. Jakarta: LP3ES
- Sarwono, J. 2013. *12 Jurus Ampuh SPSS Untuk Riset Skripsi*. Jakarta: PT. Elek Media Komputindo.
- Sarwoto. 2010. *Dasar-Dasar Perusahaan dan Manajemen*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Widiastuti. 2011. *Analisis Tingkat Absensi dan Stres Terhadap Kinerja Pegawai*.