

PENGARUH INSENTIF TERHADAP PRESTASI KERJA
(STUDI PADA KARYAWAN BAGIAN PENJUALAN DEALER SEPEDA MOTOR MEREK
HONDA PT. MITRA PINASTHIKA MUSTIKA MOTOR PEKANBARU)

Oleh:
Teguh Prasetyo¹
Email : kodoxx@mail.com
Pembimbing: Mariaty Ibrahim²

¹Mahasiswa Program Studi Administrasi Bisnis FISIP Universitas Riau

²Dosen Program Studi Administrasi Bisnis FISIP Universitas Riau

Kampus Bina Widya KM 12,5 Simpang Baru Panam Pekanbaru 2829

Abstract

This research was conducted in PT. Mitra Pinasthika Mustika Motor Pekanbaru. The setting of this problem is the influence the granting of incentives to job performance the department of marketing at PT. Mitra Pinasthika Mustika Motor Pekanbaru. The purpose of this research is to know the granting of incentives, job performance, and know how the granting of incentives to job performance the department of marketing at PT. Mitra Pinasthika Mustika Motor Pekanbaru.

The author uses descriptive quantitative methods of analysis. Data collection using the questionnaire. The sample used is the census. Data sources used are primary data or data obtained directly from the object of research, secondary data and data collected or the author of the PT. Mitra Pinasthika Mustika Motor Pekanbaru.

The result of this research shown that the granting of incentives influence significant of job performance the department of marketing at PT. Mitra Pinasthika Mustika Motor Pekanbaru.

Keywords: Granting of incentives, job performance, employee on department of marketing

1. Pendahuluan

Latar belakang masalah

Pada era globalisasi seperti saat sekarang ini, adanya dunia usaha telah berkembang dengan pesat yang ditandai dengan munculnya perusahaan-perusahaan baru sehingga mengakibatkan atmosfer persaingan antar perusahaan akan menjadi

semakin ketat. Salah satu syarat suatu perusahaan dapat bertahan dan memenangkan persaingan adalah dengan melaksanakan proses produksi secara lebih efektif dan efisien dibandingkan dengan pesaingnya.

Sumberdaya manusia merupakan salah satu faktor produksi dalam menentukan keberhasilan perusahaan.

Karyawan adalah aset utama perusahaan yang menjadi perencana dan pelaku aktif dari setiap aktivitas perusahaan. Dalam hal ini diperlukan pengetahuan tentang bagaimana mengarahkan para karyawan dengan baik agar mau bekerja dengan semaksimal mungkin. Untuk mewujudkan tujuan ini, maka diperlukan karyawan yang terampil, berprestasi dan professional sehingga karyawan akan selalu tanggap dengan kebutuhan perusahaan.

Departemen sumberdaya manusia merancang dan mengadministrasikan kebijakan insentif sebagai salah satu bagian dari kompensasi yang dapat meningkatkan prestasi kerja karyawan. Insentif akan menjadi suatu cara yang paling tepat untuk meningkatkan prestasi kerja karyawan jika perusahaan mampu menerapkan sistem insentif secara tepat. Tujuan insentif dimaksudkan sebagai pemberian penghargaan kepada karyawan atas sumbangannya kepada organisasi yang tercermin dari prestasi kerjanya. Insentif yang diberikan dapat berupa insentif finansial dan insentif non finansial. Karyawan akan mempunyai prestasi kerja yang tinggi jika pemberian insentif dilakukan secara adil, layak dan memadai.

PT. Mitra Pinasthika Mustika Motor Pekanbaru merupakan salah satu perusahaan yang menjual produk otomotif roda dua merek Honda di kota Pekanbaru. PT. Mitra Pinasthika Mustka Motor Pekanbaru berada di Jalan Durian no.34 A-B Pekanbaru, Riau. Pada tabel berikut dapat dilihat jumlah karyawan yang ada pada PT. Mitra Pinasthika Mustka Motor Pekanbaru.

PT. Mitra Pinasthika Mustika didirikan di Surabaya sejak tahun 1987 oleh almarhum William Soeryadjaya, yang juga merupakan pendiri dari Astra Group. PT. Mitra Pinasthika Mustika atau yang lebih banyak dikenal sebagai PT. MPM

merupakan sebuah perusahaan public sejak Mei 2013 yang kini memiliki delapan anak perusahaan di seluruh Indonesia. Pemegang saham mayoritas MPM adalah group Saratoga, perusahaan investasi yang didirikan oleh Edwin Soeryadjaya dan Sandiaga Salahuddin Uno. MPM merupakan salah satu perusahaan otomotif terbesar di Indonesia yang meliputi bisnis kendaraan roda-4 dan roda-2, cunsomer parts, jasa sewa kendaraan, dan keuangan atau finance.

Tingginya tingkat persaingan dengan perusahaan lain yang sama-sama menjual produk sepeda motor merek Honda mengharuskan PT. Mitra Pinasthika Mustika Motor Pekanbaru terus memberikan dukungan kepada karyawan, terutama bagian penjualan untuk dapat meningkatkan penjualan mereka. Karyawan yang bekerja pada PT. Mitra Pinasthika Mustika Motor Pekanbaru memperoleh kompensasi berbentuk insentif. Besarnya insentif itu sendiri masing-masing berbeda satu dengan yang lainnya, tergantung kepada hasil kerja yang dicapai.

Untuk sales force dan sales counter, insentif yang mereka terima berdasarkan penjualan unit yang dapat mereka jual. Jika target minimal yang ditetapkan perusahaan tidak tercapai, maka mereka tidak akan mendapat insentif tambahan atau bonus target, namun tetap mendapat insentif pokok dari setiap unit yang terjual. Untuk sales force sendiri, perusahaan telah menetapkan standar penjualan yaitu 6 unit selama satu bulan. Jika target minimal 6 unit ini tidak tercapai selama dua bulan berturut-turut maka karyawan tersebut akan terkena evaluasi, dan jika pada bulan ke-tiga target juga tidak tercapai maka akan terkena sanksi pemberhentian kerja. Untuk sales counter, memiliki target penjualan 8 unit dalam satu bulan. Jika target minimal 8 unit ini tidak dapat tercapai maka akan mendapatkan pembinaan dari perusahaan, seperti

melakukan pelatihan tambahan. Hal ini merupakan perjanjian antara perusahaan dengan karyawan yang bersangkutan. Pada tabel I.4 berikut dapat dilihat tingkat *labour turn over* atau perputaran keluar masuknya karyawan pada PT. Mitra Pinasthika Mustika Motor Pekanbaru.

Tabel I.4 Perputaran Jumlah Karyawan Bagian Penjualan Pada PT. Mitra Pinasthika Mustika Motor Pekanbaru Tahun 2010-2013

Tahun	Jumlah Karyawan Awal Tahun	Jumlah Karyawan		Jumlah Karyawan Akhir Tahun
		Masuk	Keluar	
2010	14	9	4	19
2011	19	6	5	20
2012	20	5	4	21
2013	21	4	5	20

Sumber : PT. Mitra Pinasthika Mustika Motor Pekanbaru, 2014

Dari tabel I.4 dapat dilihat bahwa perputaran karyawan bagian penjualan pada PT. Mitra Pinasthika Mustika Motor Pekanbaru dalam tiap tahunnya mengalami fluktuasi. Jika dilihat secara keseluruhan, insensitas perputaran karyawan bagian penjualan yang keluar atau masuk dari tahun ke-tahun tergolong cukup tinggi.

Tabel I.6 Penjualan Sepeda Motor Merek Honda Pada PT. Mitra Pinasthika Mustika Motor Pekanbaru Tahun 2010-2013

Tahun	Penjualan		
	Target (unit)	Realisasi (unit)	Persentase
2010	1800	1684	93,5%

2011	1800	1610	89,4%
2012	1850	1708	92,3%
2013	1850	1639	88,5%

Sumber : PT. Mitra Pinasthika Mustika Motor Pekanbaru, 2014

Dari I.6 diatas dapat dilihat volume penjualan sepeda motor merek Honda oleh PT. Mitra Pinasthika Mustika Motor yang terjadi selama periode empat tahun terakhir. Dimana, dalam empat tahun terakhir volumenya terlihat naik dan turun seiring dengan target atau rencana penjualan yang ditetapkan perusahaan. Gejolak naik turunnya volume penjualan sepeda motor tersebut dipengaruhi banyak faktor. Diantara faktor-faktor yang mempengaruhinya adalah keadaan pasar yang tidak baik atau kurang mendukung, seperti yang terjadi pada tahun 2011, dimana penjualan sepeda motor merek Honda pada PT. Mitra Pinasthika Mustika Motor Pekanbaru mengalami penurunan. Hal tersebut terjadi oleh karena ketatnya persaingan pasar dengan merek kompetitor, yaitu Yamaha yang pada saat itu banyak mengambil alih pangsa pasar, khususnya untuk jenis motor matic. Namun, pada tahun 2012 volume penjualan mulai meningkat, dan mengalami penurunan kembali di tahun 2013.

Berdasarkan uraian yang telah dipaparkan, terdapat keterkaitan antara pemberian insentif dengan peningkatan prestasi kerja karyawan di sebuah perusahaan. Oleh karena itu, dalam penelitian ini penulis mengangkat permasalahan tersebut sebagai topik penulisan yang berjudul : **“Pengaruh Insentif terhadap Prestasi Kerja”**

Perumusan Masalah

Dengan melihat latar belakang diatas, maka permasalahan dalam penelitian ini adalah,

“bagaimanakah pengaruh insentif terhadap prestasi kerja karyawan PT. Mitra Pinasthika Mustik?”.

Tujuan Penelitian

Berdasarkan perumusan masalah yang telah diuraikan di atas maka tujuan dari penelitian ini adalah:

1. Mengetahui penerapan insentif dan prestasi kerja karyawan PT. Mitra Pinasthika Mustika.
2. Mengetahui pengaruh insentif terhadap prestasi kerja karyawan PT. Mitra Pinasthika Mustika.

Manfaat Penelitian

- a. Sebagai bahan pertimbangan bagi perusahaan dalam pemberian insentif kepada karyawan.
- b. Sebagai referensi bagi peneliti dalam pembahasan yang sama.
- c. Sebagai penerapan ilmu pengetahuan yang diperoleh di masa perkuliahan, terutama pada mata kuliah Manajemen Sumber Daya Manusia.

Kerangka Teoritis

Manajemen Sumber Daya Manusia

a. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja, agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat (**Hasibuan, 2006:9**).

Manajemen sumber daya manusia juga diartikan sebagai proses memperoleh, melatih, menilai, dan memberikan kompensasi kepada karyawan, memperhatikan hubungan kerja mereka, kesehatan mereka dan keamanan serta masalah keadilan (**Dessler, 2008:2**).

Kompensasi

a. Pengertian Kompensasi

Pemberian kompensasi merupakan salah satu pelaksanaan fungsi manajemen sumberdaya manusia yang berhubungan dengan semua jenis penghargaan individual sebagai pertukaran dalam melakukan tugas perusahaan. Pengertian kompensasi **Handoko (2000:155)**: “Kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima oleh para karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka”. “Kompensasi merupakan keseluruhan balas jasa yang diterima oleh pegawai sebagai akibat pelaksanaan pekerjaan dari perusahaan dalam bentuk uang atau lainnya, yang dapat berupa gaji, upah, insentif dan tunjangan lainnya seperti tunjangan kesehatan, tunjangan hari raya, uang makan dan uang cuti”, **Hariandja (2002:244)**. Berdasarkan beberapa pendapat di atas maka dapat disimpulkan bahwa kompensasi merupakan bentuk balas jasa yang diterima oleh karyawan sebagai pengganti atas kontribusi yang mereka berikan terhadap perusahaan dalam bentuk uang atau lainnya.

Insentif

a. Pengertian Insentif

Insentif adalah peningkatan gaji yang dihadiahkan kepada seorang karyawan pada satu waktu yang ditentukan dalam bentuk gaji pokok yang lebih tinggi, biasanya didasarkan secara eksklusif pada kinerja individual (**Dessler, 1997:150**). Dalam kaitannya dengan karyawan, menurut **Sarwoto (1991:144)**: “Insentif merupakan sarana motivasi yang dapat diberikan secara sengaja kepada para pekerja agar dalam diri mereka timbul semangat yang lebih besar untuk berprestasi bagi organisasi”.

Menurut **Nawawi (2003:338-339)**, penetapan dan pemberian kompensasi total yang meliputi gaji/upah dan insentif harus dilakukan dengan mempertimbangkan beberapa aspek sebagai berikut:

- a. Aspek Ketepatan
- b. Aspek Kelayakan/Keadilan
- c. Aspek Pembiayaan (*cost*) yang Terkontrol dan Terkendali

Prestasi Kerja

a. Pengertian Prestasi Kerja

Menurut **Hasibuan (2000:93)**: ”Prestasi kerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang di dalam melaksanakan tugas-tugas yang diberikan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, kesungguhan serta waktu”. Prestasi kerja ini merupakan gabungan dari tiga faktor penting, yaitu:

- Kemampuan dan minat seorang pekerja,
- Kemampuan dan penerimaan atas penjelasan delegasi tugas,
- Serta peran dan tingkat motivasi seorang pekerja.

Semakin tinggi ketiga faktor tersebut, maka semakin besarlah prestasi kerja karyawan yang bersangkutan.

b. Keterkaitan Insentif dengan Prestasi Kerja Karyawan

Menurut yang dikemukakan oleh **Panggabean (2002:88)**, bahwa: ”Pemberian insentif bermanfaat bagi perusahaan maupun karyawan. Jika insentif yang diterima tidak dikaitkan dengan prestasi kerja, tetapi bersifat pribadi, maka karyawan akan merasakan ketidakadilan yang dapat mengakibatkan ketidakpuasan yang dapat mempengaruhi pegawai”. Insentif yang bervariasi baik yang bersifat finansial maupun non finansial sangat baik bagi perusahaan jika diterapkan. Insentif dapat memberikan rangsangan bagi karyawan untuk berprestasi lebih baik dan lebih tinggi pada perusahaan. Sebagaimana diungkapkan oleh **Siagian (2002:271)** bahwa: ”Sistem Insentif sering dipandang menarik untuk meningkatkan prestasi kerja”.

Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

- a. Menyebarkan kuesioner,
- b. Mengadakan wawancara,

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

1.Pemberian Insentif Pada Karyawan Bagian Penjualan PT. Mitra Pinasthika Mustika Motor Pekanbaru

Penetapan dalam pemberian kompensasi total yang meliputi gaji/upah dan insentif harus dilakukan dengan memperimbangan beberapa aspek, yaitu sebagai berikut:

A. Aspek Ketepatan

Tabel Tanggapan Responden Terhadap Aspek Ketepatan pada PT. Mitra Pinasthika Mustika Motor Pekanbaru

No	Pertanyaan	Jumlah Responden					Skor	Jumlah
		SS	S	N	TS	S T S		
1	Ketepatan waktu pembayaran insentif yang dibayarkan oleh perusahaan	2 10 %	6 30 %	10 50 %	2 10 %	-	68	20
2	Ketepatan sasaran penerima insentif yang dibayarkan oleh perusahaan	1 5 %	6 30 %	12 60 %	1 5 %	-	67	20
Jumlah		3	12	22	3	-	135	40
Presentase		7,5	30	55	7,5	-	337,5	100

Sumber: Data Olahan Penelitian, 2014

Dan pernyataan ini mendapatkan skor 67. Hal ini menunjukkan bahwa insentif yang dibayarkan perusahaan kepada karyawannya sudah tepat sasaran namun masih terdapat kekurangan dari sisi lain yaitu masalah jenjang karier yang kurang diperhatikan sehingga dapat menurunkan semangat karyawan untuk dapat berprestasi lebih baik.

Aspek Kelayakan/Keadilan

Selanjutnya, dalam pemberian insentif kepada karyawan, sebuah perusahaan juga harus memperhatikan aspek kelayakan/keadilan. Aspek ini meliputi pemberian insentif yang dirasa oleh karyawan sudah memadai dan sudah adil karena berdasarkan pada prestasi kerja, bukan berdasarkan kedekatan, jabatan atau kepangkatan.

Tabel Tanggapan Responden Terhadap Aspek Kelayakan dan Keadilan pada PT. Mitra Pinasthika Mustika Motor Pekanbaru

No	Pertanyaan	Jumlah Responden					Skor	Jumlah
		SS	S	N	TS	STS		
1	Kecukupan Insentif yang diberikan oleh perusahaan	1 5%	5 25%	12 60%	2 10%	-	65	20
2	Keadilan Perusahaan dalam pemberian insentif (berdasarkan prestasi kerja)	-	3 15%	13 65%	4 20%	-	59	20
Jumlah		1	8	25	6	-	124	40
Presentase		2,5	20%	62,5	15	-	310	100

Dari tabel diatas dilihat tanggapan responden terhadap sub variabel aspek kelayakan dan keadilan secara keseluruhan. Untuk kecukupan insentif yang diberikan perusahaan, terdapat 1 orang responden (5%) memberikan tanggapan sangat setuju, 5 orang responden (25%) memberikan tanggapan setuju, 12 orang responden (60%) memberikan tanggapan netral, 2 orang responden (10%) memberikan tanggapan tidak setuju, dan tidak ada responden memberikan tanggapan sangat tidak setuju. Dan pernyataan ini mendapatkan skor 65. Hal ini menunjukkan bahwa insentif yang dibayarkan perusahaan kepada karyawannya telah cukup memenuhi keinginan dan kebutuhan karyawan namun belum dapat memuaskan karyawan, meskipun karyawan telah menerima insentif yang layak, besarnya insentif yang dibayarkan tergolong standar dan belum menunjukkan apresiasi yang lebih untuk mendorong karyawan berprestasi secara lebih baik lagi.

Kemudian untuk keadilan perusahaan dalam pemberian insentif (berdasarkan prestasi kerja karyawan), 3 orang responden (15%) memberikan tanggapan setuju, 13 orang responden (65%) memberikan netral, 4 orang responden (20%) memberikan tanggapan tidak setuju, dan tidak ada responden memberikan tanggapan sangat setuju dan sangat tidak setuju. Dan pernyataan ini mendapatkan skor 59. Hal ini menunjukkan bahwa insentif yang dibayarkan perusahaan kepada karyawan sudah cukup adil (berdasarkan prestasi kerjanya), .

Aspek Pembiayaan (Cost) Yang Terkontrol dan Seimbang

Dalam memberikan insentif kepada karyawannya, perusahaan juga harus mempertimbangkan masalah pembiayaan untuk pemberian insentif tersebut. Tujuannya adalah supaya pemberian insentif

tetap terkontrol dan seimbang, dalam arti perusahaan tidak memberikan insentif kepada karyawan secara besar-besaran atau berlebih-lebihan namun tetap sewajarnya. Jika hal tersebut tidak dilakukan oleh perusahaan maka dapat mengakibatkan tujuan dari pemberian insentif itu sendiri kehilangan fungsinya dalam memotivasi karyawan agar terus bersaing dan berprestasi dalam melakukan penjualan.

Berikut dapat dilihat tabel penilaian responden karyawan bagian penjualan Pada PT. Mitra Pinasthika Mustika Motor Pekanbaru dari segi aspek pembiayaan (*Cost*) yang terkontrol dan seimbang.

Tabel Tanggapan Responden Terhadap Aspek Pembiayaan (Cost) pada PT. Mitra Pinasthika Mustika Motor Pekanbaru

No	Pertanyaan	Jumlah Responden					Skor	Jumlah
		SS	S	N	TS	STS		
1	Kesesuaian dan kemampuan perusahaan dalam pemberian insentif	-	3 15%	16 80%	1 5%	-	62	20
2	Ketentuan pemberian insentif yang dibuat oleh perusahaan	1 5%	2 10%	15 75%	2 10%	-	62	20
Jumlah		1	5	31	3	-	124	40
Presentase		2,5	12,5	77,5	7,5	-	310	100

Sumber: Data Olahan Penelitian, 2014

Dan pernyataan ini mendapatkan skor 62. Hal ini menunjukkan bahwa ketentuan pemberian insentif yang dibuat oleh perusahaan dinilai sudah cukup baik.

Tabel Rekapitulasi Hasil Penelitian Variabel Pemberian Insentif Karyawan Bagian Penjualan pada PT. Mitra Pinasthika Mustika Motor Pekanbaru

No	Sub Variabel	Kategori					Jumlah
		SS	S	N	TS	STS	
1	Aspek Ketepatan	3	12	22	3	-	40
		7,5%	30%	55%	7,5%		100%
		15	48	66	6		135
2	Aspek Kelayakan dan Keadilan	1	8	25	6	-	40
		2,5%	20%	62,5%	15%		100%
		5	32	75	12		124
3	Aspek Pembiayaan (Cost)	1	5	31	3	-	40
		2,5%	12,5%	77,5%	7,5%		100%
		5	20	63	6		94
Jumlah		5	25	78	12	-	120
		4,2%	20,8%	65%	10%		100%
		25	100	234	24		383

Sumber : Data Olahan Penelitian, 2014

Berdasarkan tabel dapat dilihat rekapitulasi penilaian responden terhadap pemberian insentif yang meliputi aspek ketepatan, kelayakan, dan pembiayaan lewat 6 item pernyataan yang disajikan. Dan secara keseluruhan dapat disimpulkan bahwa pemberian insentif terhadap karyawan bagian penjualan PT. Mitra Pinasthika Mustika Motor Pekanbaru dikategorikan netral. Hal ini terlihat dari

total skor yang berjumlah 383 (rentang 314-410). Pemberian insentif yang dilakukan PT. Mitra Pinasthika Mustika Motor Pekanbaru terhadap karyawan bagian penjualannya sudah cukup baik namun masih terdapat banyak kekurangan terhadap pelaksanaannya terbukti dengan mayoritas responden memberi tanggapan netral mengenai pernyataan yang diajukan dalam kuisisioner

Prestasi Kerja Karyawan Bagian Penjualan PT. Mitra Pinasthika Mustika Motor Pekanbaru

Gambaran mengenai prestasi kerja tersebut dijelaskan dengan teknik interval sehingga tanggapan responden bisa dikategorikan sangat setuju, setuju, netral, tidak setuju, dan sangat tidak setuju. Pembahasan deskriptif mengenai prestasi kerja dari karyawan bagian penjualan PT. Mitra Pinasthika Mustika Motor Pekanbaru adalah sebagai berikut:

Kemampuan dan Minat

Kemampuan adalah kecakapan atau potensi seorang individu untuk menguasai keahlian dalam melakukan atau mengerjakan beragam tugas dalam suatu pekerjaan atau suatu penilaian atas tindakan seseorang.

Minat adalah suatu proses pengembangan dalam mencampurkan seluruh kemampuan yang ada untuk mengarahkan individu kepada suatu kegiatan yang diminatinya.

Tabel III.9
Tanggapan Responden Terhadap Aspek Kemampuan dan Minat pada PT. Mitra Pinasthika Mustika Motor Pekanbaru

No	Pertanyaan	Jumlah Responden					Skor	Jumlah
		SS	S	N	TS	STS		
1	Pemahaman dan pengetahuan mengenai pekerjaan yang dihadapi	2 10%	7 35%	11 55%	-	-	71	20
2	Rasa tanggung jawab dalam menyelesaikan pekerjaan dapat meningkatkan prestasi	1 5%	7 35%	9 45%	3 15%	-	66	20
3	Anda dapat memanfaatkan waktu dalam bekerja dengan baik	1 5%	4 20%	13 65%	2 10%	-	64	20
Jumlah		4	18	33	5	-	201	60
Presentase		6,67	30%	55%	8,33%	-	335	100

Sumber: Data Olahan Penelitian, 2014

Kemampuan dan Penerimaan atas Penjelasan Delegasi Tugas

Pendelegasian tugas adalah proses penyerahan tugas dari atasan kepada karyawan atau bawahannya. Pendelegasian merupakan pengambilan keputusan, tugas-

tugas mana yang dikerjakan atasan sendiri serta mana yang diserahkan kepada karyawan atau bawahannya untuk dikerjakan. Pendelegasian ditujukan sebagai proses pembelajaran kepada karyawan, serta pengembangan kepribadian dan tanggung jawab karyawan yang menerima tugas dari atasan.

Peran dan Tingkat Motivasi

Tabel Tanggapan Responden Terhadap Aspek Peran Serta Tingkat Motivasi pada PT. Mitra Pinasthika Mustika Motor Pekanbaru

No	Pertanyaan	Jumlah Responden					Skor	Jumlah
		SS	S	N	TS	STS		
1	Anda mendapat dorongan untuk berusaha mencapai hasil yang baik dalam pekerjaan	-	6 30%	13 65%	1 5%	-	65	20
2	Anda senantiasa semangat dalam bekerja untuk mengejar target yang sudah dibebankan atasan untuk mendapatkan hasil pekerjaan	2 10%	6 30%	12 60%	-	-	70	20
3	Anda mampu bekerjasama dalam tim sehingga dapat meningkatkan kualitas diri Anda dalam bekerja	1 5%	3 15%	12 60%	4 20%	-	61	20
Jumlah		3	15	37	5	-	196	60
Presentase		5%	25%	61,7%	8,33%	-	326,7	100

Sumber: Data Olahan Penelitian, 2014

Dari tabel diatas dapat dilihat tanggapan responden mengenai sub variabel

peran serta tingkat motivasi. Karyawan mendapat dorongan untuk berusaha mencapai hasil yang baik dalam pekerjaan, terdapat 6 orang responden (30%) memberikan tanggapan setuju, 13 orang responden (65%) memberikan tanggapan netral, 1 responden (5%) memberikan tanggapan tidak setuju, dan tidak ada responden memberikan tanggapan sangat setuju, dan sangat tidak setuju. Dan pernyataan ini mendapatkan skor 65. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan dirasa sudah cukup mendapat dorongan untuk berusaha mencapai hasil yang baik dalam pekerjaan.

Selanjutnya, karyawan senantiasa semangat dalam bekerja untuk mengejar target yang sudah dibebankan atasan untuk mendapatkan hasil pekerjaan, terdapat 2 orang responden (10%) memberikan tanggapan sangat setuju, 6 orang responden (30%) memberikan tanggapan setuju, 12 responden (60%) memberikan tanggapan netral, dan tidak ada responden memberikan tanggapan tidak setuju, dan sangat tidak setuju. Dan pernyataan ini mendapatkan skor 70. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan dirasa sudah cukup semangat dalam bekerja untuk mengejar target yang sudah dibebankan atasan untuk mendapatkan hasil pekerjaan.

Kemudian, karyawan mampu bekerjasama dalam tim sehingga dapat meningkatkan kualitas diri dalam bekerja, terdapat 1 orang responden (5%) memberikan tanggapan sangat setuju, 3 orang responden (15%) memberikan tanggapan setuju, 12 responden (60%) memberikan tanggapan netral, 4 responden (20%) memberikan tanggapan tidak setuju, dan tidak ada responden memberikan tanggapan sangat tidak setuju. Dan pernyataan ini mendapatkan skor 61. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan dirasa sudah cukup mampu bekerjasama dalam tim

sehingga dapat meningkatkan kualitas diri dalam bekerja.

Rekapitulasi Hasil Penelitian Variabel Prestasi Kerja Karyawan Bagian Penjualan Dealer Sepeda Motor Merek Honda PT. Mitra Pinasthika Mustika

No	Sub Variabel	Kategori Jawaban					Jumlah
		SS	S	N	TS	STS	
1	Kemampuan dan Minat	4	18	33	5	-	60
		6,7%	30%	55%	8,3%		100%
		20	72	99	10		201
2	Kemampuan dan Penerimaan atas Penjelasan Delegasi Tugas	2	13	42	3	-	60
		3,3%	21,7%	70%	5%		100%
		10	52	126	6		194
3	Peran dan Tingkat Motivasi	3	15	37	5	-	60
		5%	25%	61,7%	8,3%		100%
		15	60	111	10		196
	Jumlah	9	46	112	13		180
		5%	25,6%	62,2%	7,2%		100%
		45	184	336	26		591

Sumber : Data Olahan Penelitian, 2014

Uji Validitas dan Reliabilitas

Uji Validitas

Dengan menggunakan jumlah responden sebanyak 20 orang, maka nilai *r-tabel* dapat diperoleh melalui rumus sebagai berikut:

$$df (\text{degree of freedom}) = n-2$$

Keterangan:

df= derajat kebebasan

n= jumlah responden

2= variabel yang dikorelasikan

Jadi, $df = 20-2=18$, pada tingkat kemaknaan 5%, didapat $r\text{-tabel}=0,444$

Hasil Uji Validitas Kuesioner

Nomor Pertanyaan	r-hitung		r-tabel	Keterangan
	Insentif	Prestasi Kerja		
1	0,604	0,820	0,444	Valid
2	0,885	0,607	0,444	Valid
3	0,871	0,821	0,444	Valid
4	0,773	0,846	0,444	Valid
5	0,555	0,653	0,444	Valid
6	0,721	0,714	0,444	Valid
7	-	0,606	0,444	Valid
8	-	0,786	0,444	Valid
9	-	0,792	0,444	Valid

Sumber : Data Olahan SPSS, 2014

Uji Reliabilitas

Reliabilitas suatu konstruk variabel dikatakan baik jika memiliki nilai *cronbach's alpha* lebih besar dari 0,60.

Hasil Uji Reliabilitas Kuesioner

No	Variabel	Cronbach's Alpha	Kriteria/Nilai Batas	Keterangan
1	Insentif	0,897	0,60	Reliabel

2	Prestasi Kerja	0,921	0,60	Reliabel
---	----------------	-------	------	----------

Dari tabel diatas menunjukkan nilai Cronbach's alpha lebih besar dari 0,60. Dapat disimpulkan bahwa konstruk pernyataan yang merupakan dimensi seluruh variabel adalah reliabel. Hasil analisis selengkapnya dapat dilihat pada lampiran.

Analisis Regresi Linier Sederhana

Adapun persamaan regresi linier secara umum ditulis :

$$Y = a + bx$$

Rekapitulasi Perhitungan Statistik

Variabel	Koefisien Regresi	Standar Error	t-hitung	Sig.
Konstanta	13,732	5,506	2,494	0,023
Insentif (X)	0,826	0,284	2,911	0,009

R Square	: 0,320
R	: 0,566
Adjusted R Square	: 0,282
Std. Error of the Estimate	: 3,978
F-hitung	: 8,474
F- significant	: 0,009

Sumber : Data Olahan Penelitian, 2014

Dari hasil regresi linier sederhana didapat bilangan konstanta (a) yaitu sebesar 13,732 dan koefisien variabel motivasi instrinsik (X) sebesar 0,826. Dengan demikian dapat ditentukan persamaan regresinya adalah :

$$Y = 13,732 + 0,826X$$

Berdasarkan hasil persamaan regresi sederhana diatas antara insentif terhadap prestasi kerja (kasus pada karyawan bagian

penjualan dealer sepeda motor merek honda PT. Mitra Pinasthika Mustika Motor Pekanbaru) diperoleh persamaan regresinya $Y = 13,732 + 0,826X$. Persamaan ini selalu membawa arti bahwa setiap perubahan variabel independen (X), yaitu insentif akan berpengaruh pada variabel dependen (Y) yaitu prestasi kerja. Apabila dilakukan peningkatan pada insentif maka prestasi kerja karyawan akan meningkat dan sebaliknya apabila insentif menurun, maka prestasi kerja karyawan pun juga akan menurun.

Analisis Koefisien Korelasi (R)

Berdasarkan tabel dapat diketahui bahwa variabel bebas yaitu insentif, dalam penelitian ini memiliki hubungan yang erat dengan variabel terikatnya yaitu prestasi kerja. Hal ini dapat dibuktikan dengan nilai koefisien korelasi (R) sebesar 0,566 yang dapat dilihat pada tabel dibawah ini :

Koefisien Korelasi dan Koefisien Determinasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted Square	R	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,566 ^a	,320	,282	3,978	1,784	

a. Predictors: (Constant), INSENTIF

b. Dependent Variable: PRESTASI KERJA

Dari hasil tersebut menyatakan bahwa insentif yang diterapkan pada karyawan bagian penjualan dealer sepeda motor merek honda PT. Mitra Pinasthika Mustika Motor Pekanbaru dikategorikan cukup. Maksudnya ada hubungan sebesar 0,566 antara insentif dengan prestasi kerja karyawan bagian penjualan dealer sepeda motor merek honda PT. Mitra Pinasthika

Mustika Motor Pekanbaru. Hal tersebut menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang cukup kuat antara variabel terikat dan variabel bebas karena berada pada interval korelasi 0,40 – 0,599.

Analisis Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi ini menunjukkan ketepatan persamaan regresi yang diestimasi dari sampel yang berhasil dikumpulkan. Nilai R^2 berkisar antara 0 sampai 1 atau $0 < R^2 < 1$. Bila $R^2 = 1$, berarti persentase dari X terhadap variabel atau naik turunnya Y adalah sebesar 100%. Bila $R^2 = 0$ berarti tidak dapat digunakan untuk membuat ramalan.

Dari analisis regresi linier sederhana, diperoleh nilai determinasi korelasi linier sederhana (R^2) sebesar 0,320, berarti variabel insentif memberikan andil terhadap naik turunnya prestasi kerja karyawan.

Dari hasil perhitungan regresi yang diperoleh nilai R^2 sebesar 0,320 artinya setelah memperhitungkan derajat kebebasan, variabel prestasi kerja karyawan dijelaskan sebesar 32% oleh variabel independen, sedangkan sisanya yaitu sebesar 68% dipengaruhi oleh variabel lainnya yang tidak dimasukkan dalam penelitian yang dilakukan. Hasil selengkapnya dapat dilihat pada lampiran.

Pengujian Secara Individu (Uji-t)

H_0 : Tidak ada pengaruh variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y)

H_a : Terdapat pengaruh variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y)

Dengan keputusan :

Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ maka H_0 diterima

Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka H_a diterima

Untuk mengetahui ketentuan $\alpha = 0,05$ dan *degree of freedom* (df) = $20 - 2 = 18$ dan t tabel adalah sebesar 2,101. Dan t hitung dalam penelitian ini sebesar 2,911. Karena $t_{hitung} > t_{tabel} = 2,911 > 2,101$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya bahwa hipotesis dalam penelitian “Pemberian insentif berpengaruh signifikan terhadap peningkatan prestasi kerja karyawan bagian penjualan pada PT. Mitra Pinasthika Mustika Motor Pekanbaru” dapat diterima.

Kesimpulan

1. Setelah dilakukan penelitian penerapan pemberian insentif pada karyawan bagian penjualan PT. Mitra Pinasthika Mustika Motor Pekanbaru, dapat diketahui skor pemberian insentif pada karyawan bagian penjualan PT. Mitra Pinasthika Mustika Motor Pekanbaru berada pada kategori netral, artinya penerapan insentif ini dirasakan oleh karyawan belum cukup memuaskan secara maksimal sehingga penting diperhatikan dengan lebih baik lagi oleh perusahaan agar karyawan dapat bekerja dengan lebih giat dan antusias guna mencapai hasil yang optimal.
2. Setelah dilakukan penelitian prestasi kerja pada karyawan bagian penjualan PT. Mitra Pinasthika Mustika Motor Pekanbaru, dapat diketahui bahwa prestasi kerja karyawan bagian penjualan PT. Mitra Pinasthika Mustika Motor Pekanbaru berada pada kategori netral. Artinya, karyawan belum cukup mampu untuk berprestasi dengan baik bekerja sehingga diperlukan dukungan lebih oleh perusahaan untuk memotivasinya. Dan setelah dilakukan pengujian regresi linier sederhana diketahui bahwa variabel insentif berpengaruh positif dan signifikan terhadap peningkatan prestasi kerja pada karyawan bagian penjualan dealer

sepeda motor merek honda PT. Mitra Pinasthika Mustika Motor Pekanbaru. Melalui pengujian Uji t, juga dapat disimpulkan hipotesis penelitian ini bahwa variabel insentif mempunyai pengaruh terhadap variabel prestasi kerja karyawan bagian penjualan dealer sepeda motor merek honda PT. Mitra Pinasthika Mustika Motor Pekanbaru dapat diterima.

Saran

1. Sebaiknya PT. Mitra Pinasthika Mustika Motor Pekanbaru mengevaluasi kembali mengenai sistem penerapan insentif yang diberlakukan pada karyawan bagian penjualan, misalnya dengan menambah besaran insentif yang akan diberikan. Tentunya dengan begitu akan menumbuhkan prestasi kerja karyawan dan target pun dapat terealisasi.
2. PT. Mitra Pinasthika Mustika Motor Pekanbaru harus berupaya lagi untuk meningkatkan prestasi kerja karyawan bagian penjualannya dengan melakukan perbaikan insentif. Namun selain dari insentif perusahaan juga perlu memperhatikan faktor-faktor lainnya juga, seperti peningkatan pengetahuan dan pelatihan kerja sehingga karyawan pun dapat lebih berkualitas dan lebih baik lagi dalam bekerja sehingga prestasi pun dapat tercapai. Dilain kesempatan perusahaan juga dapat mengadakan acara-acara yang berguna untuk mempererat hubungan antar karyawan, misalnya dengan membuat acara gathering, outbond, makan bersama dan lain sebagainya.

DAFTAR PUSTAKA

Arikunto, S, 2006, *Prosedur Penelitian, Suatu Pendekatan Praktis*. Jakarta: Rineka Cipta.

Dessler, Gery. 1997. *Manajemen Sumberdaya Manusia Jilid 2*. Diterjemahkan oleh Paramitha Rahayu. Jakarta: PT. Prenhallindo.

Dessler, Gary. 2008. *Manajemen Sumberdaya Manusia, Edisi kesepuluh, Jilid kesatu*. Jakarta: Indeks.

Dharma, Agus. 2003. *Manajemen Supervisi*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.

Handoko, T. Hani. 2000. *Manajemen Personalia dan Sumberdaya Manusia Edisi Kedua*. Yogyakarta: BPFE.

Hariandja, Mariot Tua Effendy. 2002. *Manajemen Sumberdaya Manusia*. Jakarta: PT. Gramedia Widiasarana Indonesia.

Hasibuan, Malayu SP. 2000. *Manajemen Sumberdaya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.

Hasibuan, SP. Melayu, H. Drs. 2006. *Manajemen Sumberdaya Manusia, Edisi Revisi*. Jakarta: Bumi Aksara.

Hasibuan, Melayu SP. 2008. *Manajemen Sumberdaya Manusia, Edisi Revisi*. Jakarta: Bumi Aksara.

Nawawi, Hadari, 2003. *Manajemen Sumberdaya Manusia Untuk Bisnis Yang Kompetitif*. Yogyakarta: Gadjah mada University Press.

Panggabean, Mutiara Sibrana. 2002. *Manajemen Sumberdaya Manusia*. Jakarta: Ghalia Indonesia.

Riduwan, Sunarto. 2007. *Pengantar statistika*. Bandung: Alfabeta.

Riduwan.2009. *Pengantar Statistik Sosial*. Bandung: Alfabeta.

Rivai, Veithzal. 2004. *Manajemen Sumberdaya Manusia*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.

Sarwoto. 1991. *Dasar-dasar Organsasi dan Manajemen*. Jakarta: Ghalia Indonesia.

Siagian, Sondang P. 2002. *Manajemen Sumberdaya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.

Siagian, Sondang P. 2002. *Organisasi Kepemimpinan dan Administrasi*. PT. Gunung Agung, Jakarta.

Schuler, Randall. S dan Susan E Jackson. 1996. *Manajemen Sumberdaya Manusia*. Jakarta: Erlangga.

Wursono, 2002. *Dasar-Dasar Manajemen Personalia*. Pustaka Dian, Jakarta.