

Pengaruh Insentif Individu Terhadap Kinerja Karyawan PT. Summit Oto Finance Bitung

Oleh
Iskandar Rifai¹
V.V Rantung²
Wehelmina Rumawas³

Abstract

This research aims to: Analyze how incentives affect individual performance of employees of PT. Summit Auto finance Bitung. This research is a survey while the methods used is the method that emphasizes research on the excavation of ideas and things - things other details attached to a phenomenon The research was carried on in PT. Summit Oto Finance Bitung.

The results of this study may show no significant effect between individual incentives with the performance of employees at PT Summit Oto Finance Bitung because the incentive is too small, so the incentives of individuals from the perspective of employees is low. So based research company must still provide an incentive to add more number of individuals and individual incentives in order to get a positive response from employees.

Keywords: Incentives affect individual , Performance

PENDAHULUAN

Insentif individu itu adalah salah satu bentuk kompensasi yang diberikan kepada karyawan dan dibayar berdasarkan unit yang dikeluarkan. Program ini merupakan cara yang paling sukses dalam meningkatkan kinerja karyawan karena berhubungan langsung dengan imbalan. Dengan sistem insentif individu ini karyawan dapat melihat adanya hubungan antara apa yang dikerjakan dengan apa yang di peroleh. Insentif individu berupa *piece rate incentive*, ialah bentuk kompensasi perusahaan yang berhubungan dengan salah satu kebijakan perusahaan untuk memberikan sistem insentif dengan sistem pekerjaan yang dibayar menurut hasil yang dikerjakannya (*piecework system*). Insentif ini merupakan rangsangan individual yang cocok untuk berbagai jenis perusahaan.

¹ Mahasiswa Prog. Studi PSP Program Pascasarjana Universitas Sam Ratulangi

² Staf Pengajar Pada Prog. Studi PSP Program Pascasarjana Universitas Sam Ratulangi.

³ Staf Pengajar Pada Prog. Studi PSP Program Pascasarjana Universitas Sam Ratulangi.

Karyawan mendapat bayaran dengan suatu tarif tetap untuk setiap unit yang dihasilkannya.

Pada masa sekarang ini dunia mengalami perubahan yang sangat besar seperti globalisasi. Indonesia pun mengalaminya dan berakibat munculnya banyak perusahaan asing baru. Sehingga tingkat pengangguran dapat ditekan. Salah satunya di alami pihak perusahaan asing tersebut menjadi suatu ancaman bagi perusahaan dalam negeri karena menuntut sumber daya manusia yang berkualitas tinggi. Perusahaan asing sangat memperhatikan perencanaan sumber daya manusianya berupa kesejahteraan, dan pemberian insentif kepada karyawan untuk meningkatkan kinerja. Kesuksesan dari suatu organisasi tergantung dari manusia yang ada di dalam organisasi itu. dengan memerhatikan karyawan, diharapkan kinerja di perusahaan dapat meningkat. PT. Summit Oto Finance yang merupakan anak perusahaan sinar mas, selalu memperhatikan perlakuan kinerja karyawan dengan menerapkan suatu sistem strategi insentif individu yang sangat unik dimana karyawan dibayarkan berdasar hasil outputnya per satuan waktu. Hal ini dilakukan guna memacu kinerja dan semangat kerja karyawannya.

Seperti diketahui, bahwa, pada umumnya perusahaan asing sangat memperhatikan perencanaan sumber daya manusianya, seperti, memberikan insentif kepada para karyawan yang berprestasi, dan ini sangat bertolak belakang dengan sistem perusahaan – perusahaan dalam negeri yang kurang memperhatikan lebih dalam mengenai perencanaan sumber daya manusianya. Hal ini membuat para karyawan di perusahaan-perusahaan dalam negeri merasa “enggan” untuk bekerja dengan baik dan banyak dari mereka yang memilih untuk berpindah kerja ke perusahaan-perusahaan asing, dengan alasan yang sangat klasik, yaitu masalah kompensasi dan bonus.

Maka, perusahaan– perusahaan dalam negeri harus dapat memperbaiki dan meningkatkan kinerja karyawannya, karena mengingat karyawan merupakan salah satu aspek terpenting dalam suatu organisasi perusahaan . Kesuksesan dari perusahaan sangat tergantung dari manusia yang ada di dalam organisasi itu, karena pada mulanya adalah manusia yang membentuk dan mengelola organisasi, dan begitu pula sebaliknya. Dengan lebih memperhatikan karyawan, maka diharapkan kinerja dari para karyawan di perusahaan dapat meningkat.

Kinerja adalah ungkapan seperti *output*, efisiensi serta efektivitas yang sering dihubungkan dengan produktivitas perusahaan. Dari pengertian kinerja dan insentif individu (*piece rate incentive*) tersebut diatas, maka dapat diyakini bahwa sistem pemberian insentif sangat mempengaruhi kinerja seorang karyawan karena insentif merupakan salah satu jenis penghargaan yang dikaitkan dengan prestasi kerja. Semakin tinggi prestasi kerjanya, maka semakin besar pula insentif individu yang diberikan. Hal ini sudah menjadi kebiasaan pada perusahaan, untuk menetapkan target yang tinggi bagi para karyawan dan kalau berhasil maka akan diberikan tambahan beberapa komisi dan bonus (insentif). Insentif individu ini digunakan untuk mendorong karyawan dalam memperbaiki kualitas dan kuantitas hasil kerjanya. Jika insentif individu ini tidak dikaitkan dengan kinerja, maka mereka akan merasakan adanya ketidakadilan dan ketidakadilan ini dapat menyebabkan ketidak puasan yang pada akhirnya dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

Insentif sebagai sarana motivasi yang mendorong para pegawai untuk bekerja dengan kemampuan yang optimal, yang dimaksudkan sebagai pendapatan ekstra di luar gaji atau upah yang telah ditentukan. Pemberian insentif dimaksudkan agar dapat memenuhi kebutuhan para pegawai dan keluarga mereka. Istilah sistem insentif pada umumnya digunakan untuk menggambarkan rencana-rencana pembayaran upah yang dikaitkan secara langsung atau tidak langsung dengan berbagai standar kinerja pegawai atau profitabilitas organisasi.

Kompensasi dan insentif mempunyai hubungan yang sangat erat, di mana insentif merupakan komponen dari kompensasi dan keduanya sangat menentukan dalam pencapaian tujuan dan sasaran organisasi secara keseluruhan. Insentif dapat dirumuskan sebagai balas jasa yang memadai kepada pegawai yang prestasinya melebihi standar yang telah ditetapkan. Insentif merupakan suatu faktor pendorong bagi pegawai untuk bekerja lebih baik agar kinerja pegawai dapat meningkat. Kesimpulan dari hal– hal tersebut diatas bahwa, insentif dan kinerja merupakan bagian dari pengelolaan yang kompleks untuk menunjukkan dan mempertahankan hubungan kerja antara perusahaan dan karyawan. Kedua hal tersebut menunjukkan tidak hanya apa yang hendak dicapai oleh perusahaan, melainkan juga keyakinan perusahaan tentang hubungan tersebut

Berdasarkan latar belakang di atas, dapat di rumuskan apakah insentif individu berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Summit oto finance bitung, sedangkan penelitian ini bertujuan untuk Menganalisis bagaimana insentif individu mempengaruhi kinerja karyawan PT. Summit oto finance bitung

TINJAUAN PUSTAKA

A. Insentif dan Kinerja Sumberdaya Manusia

Pelaksanaan Pemberian Insentif dalam rangka meningkatkan kinerja adalah suatu aspek dari manajemen sumber daya manusia, untuk itu perlu diketahui definisi atau pengertian dari manajemen sumber daya manusia untuk dapat lebih memahami maksud dan tujuan dari penelitian ini.

Menurut Hasibuan, (1996 : 67) mengemukakan bahwa manajemen sumber daya manusia:“Manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu mewujudkan tujuan perusahaan, pegawai, dan masyarakat”.

Lebih lanjut menurut Hadari Nawawi (2001: 40), menegaskan bahwa sumber daya manusia:“Sumber daya manusia adalah potensi yang merupakan asset dan berfungsi sebagai modal non-material atau non-finansial di dalam organisasi bisnis, yang dapat diwujudkan menjadi potensi nyata (*real*) secara fisik dan non fisik dalam mewujudkan eksistensi perusahaan”.

Ditegaskan pula oleh Pangabean , (2004 : 57) mengatakan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah:“Manajemen sumber daya manusia merupakan suatu proses yang terdiri dari perencanaan, pengorganisasian, pemimpin dan pengendalian kegiatan-kegiatan yang berkaitan dengan analisis pekerjaan, evaluasi pekerjaan, pengadaan, pengembangan, kompensasi, promosi, dan pemutusan hubungan kerja guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan”.

Dari berbagai definisi para ahli manajemen sumber daya manusia di atas dapat disimpulkan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah suatu proses kegiatan yang dilakukan oleh pimpinan untuk memperoleh, mempertahankan dan mengembangkan tenaga kerja, baik dari segi kualitas maupun kuantitas dengan memperhatikan sifat dan hakekat manusia sebagai anggota organisasi bersangkutan secara tepat dan efisien atau dengan kata lain keberhasilan

pengelolaan suatu organisasi beserta aktivitasnya sangat ditentukan oleh kegiatan pendayagunaan sumber daya manusia.

B. Pengertian Insentif

Insentif sebagai sarana motivasi yang mendorong para pegawai untuk bekerja dengan kemampuan yang optimal, yang dimaksudkan sebagai pendapatan ekstra di luar gaji atau upah yang telah ditentukan. Pemberian insentif dimaksudkan agar dapat memenuhi kebutuhan para pegawai dan keluarga mereka. Istilah sistem insentif pada umumnya digunakan untuk menggambarkan rencana-rencana pembayaran upah yang dikaitkan secara langsung atau tidak langsung dengan berbagai standar kinerja pegawai atau profitabilitas organisasi.

Kompensasi dan insentif mempunyai hubungan yang sangat erat, di mana insentif merupakan komponen dari kompensasi dan keduanya sangat menentukan dalam pencapaian tujuan dan sasaran organisasi secara keseluruhan. Insentif dapat dirumuskan sebagai balas jasa yang memadai kepada pegawai yang prestasinya melebihi standar yang telah ditetapkan. Insentif merupakan suatu faktor pendorong bagi pegawai untuk bekerja lebih baik agar kinerja pegawai dapat meningkat

Untuk memperoleh pengertian yang lebih jelas tentang insentif, di bawah ini ada beberapa ahli manajemen mengemukakan pengertian mengenai insentif.

Menurut Hasibuan (2001 : 60), mengemukakan bahwa: "Insentif adalah tambahan balas jasa yang diberikan kepada karyawan tertentu yang prestasinya di atas prestasi standar. Insentif ini merupakan alat yang dipergunakan pendukung prinsip adil dalam pemberian kompensasi"

Menurut Mangkunegara (2002: 89), mengemukakan bahwa: "Insentif adalah suatu bentuk motivasi yang dinyatakan dalam bentuk uang atas dasar kinerja yang tinggi dan juga merupakan rasa pengakuan dari pihak organisasi terhadap kinerja karyawan dan kontribusi terhadap organisasi (perusahaan)."

Sedangkan menurut Pangabean (2002: 77), mengemukakan bahwa: "Insentif merupakan imbalan langsung yang dibayarkan kepada karyawan karena prestasi melebihi standar yang ditentukan. Dengan mengasumsikan bahwa uang

dapat mendorong karyawan bekerja lebih giat lagi, maka mereka yang produktif lebih menyukai gajinya dibayarkan berdasarkan hasil kerja”.

Jadi menurut pendapat-pendapat para ahli di atas dapat penulis simpulkan, bahwa insentif adalah dorongan pada seseorang agar mau bekerja dengan baik dan agar lebih dapat mencapai tingkat kinerja yang lebih tinggi sehingga dapat membangkitkan gairah kerja dan motivasi seorang pegawai, jadi seseorang mau bekerja dengan baik apabila dalam dirinya terdapat motivasi, yang menjadi masalah adalah bagaimana pula menciptakan gairah kerja dan motivasinya, sebab walaupun motivasi sudah terbentuk apabila tidak disertai dengan gairah kerjanya maka tetap saja pegawai tersebut tidak akan bisa bekerja sesuai yang diharapkan.

C. Pengertian Insentif Individu

Menurut Simamora (2004 : 59), “Insentif individu adalah suatu program kompensasi yang mengkaitkan bayaran dengan produktivitas seseorang”. Atau, dengan kata lain, insentif individu ini memberikan kompensasi menurut penjualan, produktivitas, atau penghematan biaya yang dihubungkan dengan karyawan tertentu. Contoh, seorang salesman mungkin saja tidak mau berbagi ide dengan rekan seprofesinya, karena khawatir bahwa rekannya tersebut akan memenangkan sebuah penghargaan yang dianugerahkan kepada salesman yang paling berprestasi.

Keunggulan dari program insentif individu ini adalah bahwa kalangan karyawan dapat melihat dengan segera adanya hubungan antara apa yang mereka kerjakan dengan apa yang mereka peroleh. Namun, karena hal itu, kompetisi di antara para karyawannya semakin tinggi yang suatu saat dapat mencapai suatu titik yang menghasilkan dampak negatif, dimana para karyawan mulai melakukan persaingan tidak sehat, demi kepentingan dirinya sendiri.

Sedangkan, menurut Panggabean (2011 : 90),” Insentif individu merupakan suatu program atau rencana insentif yang bertujuan untuk memberikan tambahan selain gaji pokok bagi individu yang dapat mencapai standar prestasi tertentu”. Rencana insentif individu ini bisa berupa rencana upah perpotongan dan rencana upah per jam secara langsung.

Sebenarnya, bentuk insentif ini adalah salah satu bentuk kompensasi yang paling tua dan paling sering digunakan, dimana karyawan dibayar untuk unit yang dihasilkannya. Apabila produktivitas perorangan dapat diukur, insentif individu adalah yang paling sukses dalam memacu kinerja melalui hubungan langsung antara kinerja dan imbalan. Insentif individu lebih sering diterapkan di beberapa industri (garmen, baja dan tekstil) dan pekerjaan lainnya (penjualan dan produksi). Sistem ini hanya akan berhasil dalam situasi dimana kinerja dapat dispesifikasi dalam bentuk keluaran (nilai penjualan yang dihasilkan, jumlah produk yang berhasil dibuat). Selain itu, para karyawan haruslah bekerja secara mandiri antara satu dengan yang lainnya, sehingga insentif individu dapat diterapkan secara adil. Keunggulan dari program ini adalah bahwa kalangan karyawan dapat melihat dengan segera adanya hubungan antara apa yang mereka kerjakan dengan apa yang mereka peroleh. Namun hal ini bisa menjadi suatu masalah karena dapat menimbulkan kompetisi diantara para karyawan yang akhirnya pada suatu titik dapat menimbulkan hal yang negatif (Simamora, 2010).

Program insentif individu ini pula, terkadang sukar untuk dilaksanakan karena untuk menghasilkan sebuah produk dibutuhkan kerja sama atau ketergantungan dari seseorang dengan orang yang lain (Panggabean, 2011). Menurut Dessler (1997:154-157), insentif juga dapat diberikan kepada seluruh organisasi, tidak hanya berdasarkan insentif individu atau kelompok. Rencana insentif seluruh organisasi ini antara lain terdiri dari:

1. Profit sharing plan, yaitu suatu rencana di mana kebanyakan karyawan berbagi laba perusahaan
2. Rencana kepemilikan saham karyawan, yaitu insentif yang diberikan oleh perusahaan dimana perusahaan menyumbang saham dari stocknya sendiri kepada orang kepercayaan di mana sumbangan-sumbangan tambahan dibuat setiap tahun. Orang kepercayaan mendistribusikan stock kepada karyawan yang mengundurkan diri (pensiun) atau yang terpisah dari layanan.
3. Rencana Scanlon, yaitu suatu rencana insentif yang dikembangkan pada tahun 1937 oleh Joseph Scanlon dan dirancang untuk mendorong mendorong kerja sama keterlibatan dan berbagai tunjangan.

4. Gainsharing plans, yaitu rencana insentif yang melibatkan karyawan dalam suatu usaha bersama untuk mencapai sasaran produktivitas dan pembagian perolehan.

D. Pengertian Kinerja

Kinerja merupakan istilah yang berasal dari kata *Job Performance* atau *Actual Performance*, yang artinya adalah suatu prestasi kerja yang sesungguhnya dan telah dicapai oleh seseorang.

Ada banyak pendapat para ahli mengenai definisi dari kinerja, yaitu:

1. Kinerja adalah ungkapan seperti output, efisiensi serta efektivitas yang sering dihubungkan dengan produktivitas
2. Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya
3. Kinerja adalah catatan dari hasil– hasil yang diperoleh melalui fungsi– fungsi pekerjaan tertentu selama tempo waktu tertentu.

Dari beberapa pengertian diatas, peneliti dapat menarik kesimpulan bahwa kinerja adalah suatu prestasi kerja atau hasil kerja (output) baik kualitas maupun kuantitas yang dicapai oleh karyawan persatuan periode dalam melaksanakan tugas kerjanya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja ini lebih menekankan pada hasil yang diperoleh dari sebuah pekerjaan sebagai kontribusi pada perusahaan.

Kinerja dikatakan efektif jika pekerjaan yang dilakukan bisa menghasilkan *output* yang lebih unggul dibandingkan pekerjaan yang dilakukan tenaga kerja lain. Keunggulan ini bisa didasarkan pada berbagai hal, diantaranya adalah dari kualitas hasil pekerjaan dan penghematan waktu.

Pengukuran efektifitas kinerja karyawan antara lain mengemukakan indikator-indikator kinerja sebagai berikut:

- a. *Quality* (kualitas hasil kerja), yaitu kesesuaian antara spesifikasi produk yang dihasilkan dengan kriteria yang ditetapkan.
- b. *Quantity of work* (kuantitas hasil kerja), yaitu kesesuaian jumlah yang dihasilkan dengan standar jumlah yang ditetapkan.

- c. *Dependability* (ketergantungan), yaitu mengukur kemampuan tiap karyawan untuk menyelesaikan pekerjaan dengan tidak bergantung pada karyawan lainnya sehingga tidak diperlukan lagi pendampingan (training tambahan)
- d. *Cooperation* (kerja sama), yaitu kemampuan karyawan untuk bekerja dalam sebuah *team* kerja.
- e. *Adaptability* (adaptasi/penyesuaian diri), yaitu kemampuan karyawan untuk menyesuaikan diri dengan berbagai perubahan di lingkungan pekerjaan.
- f. *Attendance* (kehadiran/presensi), menunjukkan tingkat absensi yaitu jumlah hari dalam satu periode dimana karyawan hadir di lingkungan pekerjaan untuk menjalankan tugas yang dibebankan

METODE PENELITIAN

Dalam penelitian ini, digunakan pendekatan kuantitatif karena berkenaan dengan perhitungan untuk menjawab rumusan masalah dan pengujian hipotesa yang diajukan. Jenis penelitian ini adalah penelitian survey, sedangkan metodenya menggunakan metode *explanatory* Metode survey *explanatory* ini adalah sebuah jenis penelitian yang menekankan pada penggalan ide dan hal-hal mendetail lainnya yang melekat pada sebuah fenomena (Sugianto, 2005). Dalam penelitian ini, data dan informasi dikumpulkan dari responden dengan menggunakan kuisioner. Setelah data diperoleh, maka hasilnya dipaparkan pada akhir penelitian yang akan dianalisis untuk menguji hipotesis pada penelitian.

Metode penelitian survey adalah suatu usaha pengamatan untuk mendapatkan keterangan– keterangan yang jelas terhadap suatu masalah tertentu dalam suatu penelitian. Penelitian ini juga bertujuan untuk menggambarkan hal– hal yang akurat dan faktual mengenai fakta– fakta serta hubungan antar fenomena yang diselidiki, yaitu pengaruh pemberian insentif individu terhadap kinerja karyawan PT. Summit oto finance bitung

Teknik analisis data yang digunakan adalah regresi sederhana dengan regresi meramalkan atau memprediksikan variabel kinerja apabila variabel

insentif diketahui pendekatannya ialah hubungan fungsional atau hubungan sebab akibat variabel. Dimana persamaan regresi dirumuskan : $Y = a + bX$

menunjukkan nilai peningkatan (+) atau nilai penurunan (-) variabel Y

Pengujian hipotesa diambil dengan membandingkan varians regresi dengan varians F statistik. Jika nilai F yang di hitung lebih tinggi dari nilai F pada tingkat 5% maka hipotesa yang di uji diambil tingkat tidak signifikan. Artinya insentif mempengaruhi kinerja.

HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Insentif Individu

Program insentif individual memberikan pemasukan di luar gaji pokok kepada karyawan individual yang memenuhi satu standar kinerja individual spesifik. Pada Perusahaan ini, sudah menerapkan pemberian insentif individu kepada tiap karyawan sebesar : Rp. 41.666,- setiap penjualan satu unit motor Fungsi utama dari pemberiani insentif individu ini adalah untuk memberikan tanggung jawab dan dorongan kepada karyawan pribadi memberi tambahan pendapatan bagi tiap karyawan yang mencapai target penjualan. Insentif menjamin bahwa karyawan akan mengarahkan usahanya untuk mencapai tujuan organisasi. Sedangkan tujuan utama pemberian insentif adalah untuk meningkatkan produktivitas kinerja individu maupun kelompok.

Untuk hasil penilaian insentif individu dari hasil penilaian kuesionar terhadap karyawan yang berjumlah 30 orang karyawan dapat di lihat dalam tabel sebagai berikut :

Jumlah dan persentase karyawan menurut insentif dan skala ukurnya

Insentif	SKB	KB	B	SB	Jumlah
Komisi yang di terima	0	0	6	24	30
Bonus yang di berikan perusahaan	0	0	5	25	30

Catatan SKB = sangat kurang baik, KB= kurang baik, B = baik, SB = sangat baik

Dari tabel diatas maka dapat dilihat dari distribusi jawaban kuesioner menjelaskan bahwa:

Pertanyaan komisi yang di terima karyawan jabawan jumlah responden 6 untuk Baik (B) dimana mewakili 20 % jawaban dari sampel yang di uji, sedangkan jumlah jawaban Sangat Baik (SB) 24 yang mewakili 80 % dari sampel yang di uji. Dengan demikian karyawan memberikan respon yang positif terhadap insentif yang diberikan oleh perusahaan karena dalam penilaian terhadap data kuesioner tidak di temukan jawaban Kurang Baik (KB)

Bonus yang diberikan perusahaan karyawan menjawab Baik (B) dengan jumlah responden 5 mewakili 17 % sampel, dan jawaban Sangat Baik jumlah responden 25 yang mewakili 83 % sampel yang di uji. Karyawan memberikan tanggapan positif terhadap insentif individu yang di berikan perusahaan dapat di lihat dengan persepsi karyawan yang berjumlah 83% memilih jawab sangat baik.

B. Kinerja

Hasil penilaian kinerja karyawan dapat di lihat dalam tabel sebagai berikut :

Jumlah dan persentase karyawan menurut kinerja dan skala ukurnya

Kinerja	STS	TS	S	SS	Jumlah
Data pelanggan sesuai keahliannya	0	0	13	17	30
Jumlah yang di hasilkan sesuai dengan yang di tetapkan perusahaan	0	0	13	17	30
Tidak perlu pendampingan selama training	0	12	5	13	30
Kehadiran karyawan sangat di perhatikan	0	0	12	18	30

Kerja sama antar karyawan	0	2	12	16	30
Adaptasi karyawan dengan lingkungan kerja baru	0	0	13	17	30

Catatan STS = sangat tidak setuju, TS = tidak setuju, S = setuju, SS = sangat setuju

Dari tabel di atas menunjuk kan karyawan Karyawan harus melaksanakan tugas sesuai tanggung jawab yangdiberikan kepadanya. Dan memperhatikan hal – hal sebagai berikut:

- a. Data pelanggan sesuai keahliannya respon jawabannya adalah 43% setuju, dan 57 % sangat setuju. Karyawan yang bekerja berdasarkan standar sistem kerja perusahaan dimana karayawan pemasaran harus memperhatikan kriteria calon konsumen, hal ini harus di lakukan karyawan untuk tujuan agar data yang di hasilkan pada saat survey awal merupakan data asli milik konsumen. Dimana konsumen harus menyiapkan uang muka sebesar 30% harga kendaraan. berkas seperti KTP, Kartu Keluarga, PBB, rekening listrik, data penjamin, slip gaji atau surat ijin usaha. Berkas tersebut harus di teliti keasliannya oleh karyawan bagian pemasaran. (kualitas hasil kerja)
- b. Jumlah yang dihasilkan sesuai dengan jang di tetapkan perusahaan karyawan menjawab 43% setuju dan 57 % Sangat setuju maka Karyawan harus melakukan kan penjualan sesuai target tiap bulannya sesuai standar perusahaan 30 Unit Motor. (quantities hasil kerja)
- c. Tidak perlu pendamping selama proses training karywan menjawab 40% Tidak setuju, 16% Setuju, 44% Sangat setuju. Karena Karyawan sudah di latih dalam training selama 1 bulan sehingga karyawan tidak memerlukan pendampingan pada saat bekerja.
- d. Kehadiran karyawan sangat di perhatikan, karyawan menjawab 40% Setuju, dan 60% sangat Setuju. Dalam perusahaan Tingkat kehadiran

karyawan sangat diutamakan mengingat setiap karyawan sudah memiliki daerah kerja masing – masing.

- e. Kerjasama antar karyawan, menjawab 7% tidak setuju, 40% Setuju, dan 53% Sangat Setuju. Dalam perusahaan pendanaan karyawan harus bekerja sama dengan dieler motor. karena di setiap dieler motor ada beberapa perusahaan pendanaan lainnya.
- f. Adaptasi dengan lingkungan kerja baru, karyawan menjawab 43% Setuju, dan 57% Sangat Setuju. karena karyawan setiap 3 bulan harus pindah lokasi kerja yang baru. Hal ini menuntut karyawan harus cepat menyesuaikan diri dengan lokasi kerja baru.

C. Hubungan Insentif Individu Dengan Kinerja

Hubungan antara variabel insentif individu dengan kinerja karyawan pada dapat dijelaskan dengan menggunakan tabulasi silang (crosstab) untuk menghitung banyaknya kasus yang mempunyai kombinasi nilai – nilai yang berbeda. Tabulasi silang merupakan metode mentabulasikan beberapa variabel yang berbeda kedalam suatu matriks yang hasilnya di sajikan kedalam suatu tabel dan kolom. Dalam penelitian ini akan membedakan antara variabel X (insentif Individu) dan variabel Y. Analisis tabulasi silang bermanfaat dalam menyelesaikan permasalahan analisis data antara apakah insentif individu dan kinerja karyawan. Perbedaan interval kedua variabel dapat di lihat pada tabel di bawah ini.

Jumlah responden menurut responden dan kinerja

Kinerja	Insentif			Jumlah
	KB (1-2)	B (3-4)	SB (5-6)	
TS (0-7)	0	0	0	0
S (8-16)	0	0	2	2 (7%)
SS (17- 24)	0	4	24	28

			(93%)
			30
Jumlah	4	26	(100%)

Dengan menggunakan tabulasi silang, dapat menggambarkan hubungan dari insentif individu dan kinerja karyawan. Pada tabulasi silang diatas dapat diketahui bahwa Hubungan insentif individu dengan kinerja dapat dilihat dari persepsi karyawan terhadap insentif individu yang di berikan . Dalam hal ini karyawannya diberikan gaji dan insentif individu berupa bonus dan komisi, dimana gaji yang mereka dapat ditambah dengan bonus dan komisi. sesuai dengan target penjualan tiap bulannya. Dengan data yang di sajikan di atas dapat di lihat bahwa 93 % karyawan menganggap insentif individu positif. Akan tetapi jumlah besaran insentif individu Rp. 41.666,- / motor di anggap karyawan terlalu kecil sehingga walaupun insentif inidividu naik 100% tidak akan mempengaruhi kinerja karyawan.

D. Analisa Statistik Regresi

Hasil analisa statistik regresi ini menunjukkan pengaruh dari insentif individu terhadap kinerja karyawan. Dalam analisis ini ditemukan informasi mengenai nilai rata-rata variabel penelitian, hubungan variabel penilaian, pengaruh insentif individu terhadap kinerja, dan uji signifikansi pengaruh insentif individu terhadap kinerja karyawan

Persamaan regresi yang menunjukkan prediksi nilai kinerja karyawan berdasarkan pada variabel insentif individu di bagian PT. Summit Oto Finance disajikan dalam tabel berikut :

Summary Output statistik regresi

Regression	Statistics
Multiple R	0.115360466
R Square	0.0133080037
Adjusted R Square	-0.021930962
Standarrd Error	1.850737872

Observation	30
--------------------	----

Table Summary Output diatas menjelaskan kekuatan hubungan antara variable insentif Individu dengan kinerja karyawan. Dimana insentif individu sangat kecil pengaruhnya terhadap kinerja karyawan dapat dilihat dengan multiple R yaitu suatu keseluruhan mengukur tingkat keeratan antara variable insentif Individu dengan kinerja karyawan nilainya 0.115360466 walaupun positif tetapi kecil persepsi karyawan terhadap insentif Individu. Sementara R Square, atau koefisien determinasi menunjukkan nilai yang sangat kecil 0.0133080037. dengan asumsi bahwa nilai R Square yang mendekati 1 dikatakan lebih baik. Sementara Adjusted R Square atau penyesuaian dalam penelitian ini dpeningkatan antara variable relative kecil. Variasi yang dapat di jelaskan oleh insentif terhadap kinerja karyawan hanya 1,3% sementara kinerja sebesar 98,7% tidak dapat di engaruhi oleh insentif karena dalam kinerja ada faktor - faktor lain.

Analisis Varians Insentif terhada Kinerja

SV	Df	SS	MS	F	Significance F
Regression	1	1.293541203	1.293541	0.37765083	0.543825031
Residual	28	95.9064588	3.425231		
Total	29	97,2			

Table ANOVA (analysis of variance) atau analisis ragam di atas menunjukkan bahwa keragaman data aktual variable insentif individu atau variasi naik turunnya / besar kecilnya insentif individu dimasukkan dalam model regresi (residual).

df (degree of freedom) atau derajat bebas dari total n-1, dimana n adalah banyaknya observasi. Karena observasi dalam penelitian ini adalah 30, maka derajat bebas total adalah 29. Derajat bebas dari model regresi adalah 1, karena ada 1 variabel insentif/ derajat bebas untuk residual adalah sisanya yaitu $29-1=28$.

SS (sum of square) yaitu jumlah kuadrat untuk regresi di peroleh dari penjumlahan kuadrat dari prediksi variable insentif individu dengan nilai rata – rata dari data sebenarnya.

MS (mean of Square) atau rata – rata jumlah kuadrat ialah kolom SS di bagi dengan kolom df . dari perhitungan MS ini, selanjutnya dengan membagi MS rregresi dengan MS residual di dapatkan ilia F yaitu ;

$1.293541 : 3.425231 = 0.3776583$. nilai F ini dikenal dengan F hitung dalam pengujian hipotesa di bandingkan dengan nilai F table. F hitung 0.37765083 sedangkan F tabel 0.543825031. Jika F hitung > dari F tabel, maka dapat dinyatakan secara simultan (bersama – sama) insentif individu (komisi dan bonus) berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Statistik uji kofisien regresi

Variabel	Coefficients	Standard Error	t-Stat	P-value
Intercept	18.74387528	2.716032602	6.901197	1.6808E-07
Insentif individu	0.293986637	0.478390304	0.614533	0.54382503

Tabel di atas menjelaskan nilai – nilai koofisien, standard error, t-stat, dan P-value. Dalam pengujian hipotesis regresi, tahap berikutnya setelah pengujian simultan (uji F seperti yang telah disampaikan sebelumnya) adalah pengujian koofisien regresi secara parsial. Pengertian pengujian parsial dalam penelitian ini, untuk menjawab pertanyaan dengan asumsi apakah insentif individu mempengaruhi kinerja karyawan . Dengan asumsi sebagai berikut :

Nilai konstanta persamaan di atas sebesar 18.743. jika variable Insentif Individu diasumsikan tetap maka variabel kinerja karyawan akan meningkat sebesar 18.743. hal ini juga menunjukkan nilai nilai variable kinerja karyawan sebelum di pengaruhi oleh variable Insentif Individu adalah Positif

Nilai koofisien variable Insentif Individu $b = 0.293$. menyatakan bahwa setiap terjadi satu kenaikan 1 skor untuk variable Insentif Individu akan di ikuti kenaikan variable Kinerja Karyawan sebesar 0.293.

Berdasarkan persamaan regresi yang terbentuk, diketahui bahwa insentif individu tidak memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Hal ini mengindikasikan bahwa setiap peningkatan nilai insentif individu tidak menyebabkan kenaikan kinerja karyawan.

Hasil penelitian secara statistik menunjukkan tidak adanya pengaruh yang besar atas insentif individu terhadap kinerja karyawan. Besarnya pengaruh insentif individu terhadap kinerja adalah sebesar 0.293. Tinggi rendahnya insentif yang diberikan tidak ada dampak signifikan terhadap peningkatan kinerja karyawan, karena karyawan telah memiliki pendapatan yang layak di luar dari pemberian insentif individu.

Dari data yang disajikan di atas dapat menunjukkan bahwa insentif individu yang diberikan perusahaan tidak berpengaruh signifikan. Mengapa tidak berpengaruh signifikan, karena pada saat ini karyawan telah mendapat gaji yang besar atau layak sehingga karyawan tidak mengharapkan insentif yang nilainya Rp 41.666,- / unit motor yang dianggap karyawan terlalu kecil. Disamping gaji yang layak, karyawan juga sering mendapatkan imbalan balas jasa dari konsumen yang besarnya lebih di atas insentif yang diberikan perusahaan.

PENUTUP

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan dapat disimpulkan bahwa insentif tidak berpengaruh terhadap kinerja di PT. summit oto finance Bitung. Karena insentif yang diberikan perusahaan hanya sebesar Rp. 41.666,- per unit motor yang dijual oleh karyawan. Selanjutnya kesimpulan ini dijelaskan sebagai berikut:

1. Insentif individu dipandang dari sisi karyawan adalah rendah, karena insentif yang diberikan perusahaan kecil. Kinerja karyawan baik karena karyawan selalu mencapai target yang telah ditetapkan oleh perusahaan.
2. Pengaruh insentif individu terhadap kinerja tidak dipengaruhi oleh insentif individu. Menambah jumlah insentif individu diharapkan meningkatkan kinerja karyawan.

Berdasarkan kesimpulan yang diperoleh dari pembahasan penelitian tersebut, maka dapat disampaikan beberapa saran sebagai berikut Perusahaan

sebaiknya tetap memberikan insentif individu pada karyawan, dan perusahaan harus menambah lagi jumlah insentif individu yang di berikan, karena para karyawan perusahaan telah memiliki persepsi yang positif terhadap pemberian insentif individu yang diberikan perusahaan tersebut.

DAFTAR PUSTAKA

- Siagian, 2015 *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta . Bumi aksara
- Ike Kusdiyah rahmawati, 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta
- Sugiyono ,2014 , *Manajemen Sumberdaya Manusia*, Bandung : alfabeta
- Alma, B. 2004. *Metode & teknik menyusun tesis*. Bandung: Alfabeta.
- Dessler, G. 2005. *Human resource management (5 th edition)*. New Jersey : Prentice Hall.
- Mangkunegara, A.P 2005. *Evaluasi kinerja SDM*. Bandung : PT. Revika Aditama.
- Panggabean, M. 2004. *Manajemen sumber daya manusia*. Bogor : Ghalia Indonesia.
- Purbayu B. S. & Ashari. 2005. *Analisis statistik dengan microsoft excel dan SPSS*. Yogyakarta
- Prinsip-prinsip perilaku organisasi*. Jakarta : Erlangga..
- Saifuddin, A 2003. *Reliabilitas dan validitas*. Yogyakarta : Pustaka Pelajar.
- Siagian. S.P. 2004 *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta:Bumi Aksara.
- Simamora, H. 2004. *Manajemen sumber daya manusia*. Yogyakarta : STIE YKPN.
- Simamora, H. 2003. *Manajemen sumber daya manusia*. Yogyakarta : STIE YKPN.
- Sugiyono. 2002. *Metode penelitian administrasi*. Bandung: Alfabetha.
- Umar, H. 2001 *Riset sumber daya manusia*. Jakarta : PT.SUN.
- Yusuf, R. 2000. *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta : Universitas Tarumanegara.