# S K R I P S I

# ANALISIS PENGARUH INSENTIF TERHADAP KINERJA SALESMAN PADA PT. CAPELLA DINAMIK NUSANTARA PEKANBARU

***Diajukan Untuk Melengkapi Tugas-Tugas Dan Memenuhi Syarat-Syarat Guna Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi Pada Fakultas Ekonomi Dan Ilmu Sosial***

**OLEH**

**KHAIRUL AZMI**
**NIM. 10871001779**

**PROGRAM S1**

**JURUSAN MANAJEMEN**

**FAKULTAS EKONOMI DAN ILMU SOSIAL**

**UNIVERSITAS ISLAM NEGERI**

**SULTAN SYARIF KASIM RIAU**

**PEKANBARU**

**2012**

# S K R I P S I

# ANALISIS PENGARUH INSENTIF TERHADAP KINERJA SALESMAN PADA PT. CAPELLA DINAMIK NUSANTARA PEKANBARU

**OLEH**

**KHAIRUL AZMI**
**NIM. 10871001779**

**PROGRAM S1**

**JURUSAN MANAJEMEN**

**FAKULTAS EKONOMI DAN ILMU SOSIAL**

**UNIVERSITAS ISLAM NEGERI**

**SULTAN SYARIF KASIM RIAU**

**PEKANBARU**

**2012**

## *ABSTRAK*

### *ANALISIS PENGARUH INSENTIF TERHADAP KINERJA SALESMAN PADA PT. CAPELLA DINAMIK NUSANTARA PEKANBARU*

***Oleh: Khairul Azmi***

*Penelitian ini dilakukan pada PT. Capella Dinamik Nusantara Pekanbaru yang dimulai dari bulan September 2011 sampai dengan selesai. Adapun tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh pemberian insentif terhadap kinerja Salesman pada PT. Capella Dinamik Nusantara Pekanbaru. Adapun Jenis dan sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah terdiri dari data primer dan data sekunder dengan jumlah sampel sebanyak 32 orang. Pengambilan sampel dilakukan dengan menggunakan metode sensus. Sedangkan untuk mengetahui besarnya pengaruh variabel indenenden (X) terhadap variabel devenden (Y) digunakan analisis Regresi Linear Sederhana dengan bantuan perangkat SPSS versi 17.0.Berdasarkan hasil uji Regresi Linear Sederhana diperoleh persamaan: Y = 10.292 + 0.678X. Kemudian berdasarkan hasil Uji secara Parsial (Uji t) diperoleh nilai* $t_{hitung}$ *5.669 >* $t_{tabel}$ *2.037 atau P value 0.000 < 0.05, yang artinya variabel insentif (X) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja Salesman (Y) pada PT. Capella Dinamik Nusantara Pekanbaru. Berdasarkan perhitungan nilai Koefisien Determinasi (*$R^2$*) diperoleh nilai Adjusted R Square sebesar 0.657. Hal ini menunjukkan bahwa secara keseluruhan pemberian insentif memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja Salesman sebesar 65.7 %. Sedangkan sisanya sebesar 34.3 % dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.*



Kata Kunci: Kinerja Salesman, Insentif.

# DAFTAR ISI


| | | Halaman |
|---|---|---|
| **ABSTRAK** | | i |
| **KATA PENGANTAR** | | ii |
| **DAFTAR ISI** | | v |
| **DAFTAR TABEL** | | vii |
| **DAFTAR GAMBAR** | | viii |
| **BAB I** | **: PENDAHULUAN** | |
| | A. Latar Belakang | 1 |
| | B. Perumusan Masalah | 8 |
| | C. Tujuan dan Manfaat Penelitian | 8 |
| | D. Sistematika Penulisan | 9 |
| **BAB II** | **: TELAAH PUSTAKA** | |
| | A. Pengertian Insentif | 11 |
| | B. Jenis-Jenis Insentif | 13 |
| | C. Tujuan Insentif | 15 |
| | D. Penggolongan Insentif | 16 |
| | E. Sistem Pemberian Insentif | 17 |
| | F. Kaitan Insentif Dengan Kinerja | 18 |
| | G. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Dalam Pemberian Insentif | 19 |
| | H. Pengaruh Insentif Terhadap Kinerja Karyawan | 21 |
| | I. Pandangan Islam Terhadap Upah | 22 |
| | J. Pengertian Kinerja | 24 |
| | 1. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja | 25 |
| | 2. Manfaat Kinerja | 26 |
| | 3. Pengukuran Kinerja | 27 |
| | 4. Tujuan Dan kegunaan Penilaian Prestasi Karyawan | 28 |
| | K. Hipotesis | 30 |
| | L. Variabel Penelitian | 30 |
| **BAB III** | **: METODE PENELITIAN** | |
| | A. Lokasi dan Waktu Penelitian | 32 |
| | B. Jenis dan Sumber Data | 32 |
| | C. Populasi dan Sampel | 33 |
| | D. Teknik Pengumpulan Data | 33 |

E. Uji Kualitas Data ..... 34
1. Uji Validitas..... 34
2. Uji Reliabilitas..... 34
F. Teknik Analisis Data..... 35
G. Uji Hipotesisi..... 36
1. Uji Secara Varsial (Uji t)..... 36
2. Analisis Koefisien Korelasi..... 37
3. Koofisien Determinasi ($R^2$) ..... 37

**BAB IV : GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN**
A. Sejarah Singkat Perusahaan ..... 38
B. Struktur Organisasi ..... 38
C. Aktivitas Usaha Perusahaan..... 44

**BAB V : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**
A. Identitas Responden ..... 46
B. Deskripsi Variabel..... 49
C. Uji Kualitas Data..... 52
D. Regresi Linear Sederhana ..... 55
E. Uji Hipotesis ..... 56

**BAB VI : KESIMPULAN DAN SARAN**
A. Kesimpulan ..... 59
B. Saran ..... 60

**DAFTAR PUSTAKA**

**DAFTAR LAMPIRAN**

# DAFTAR TABEL

**Halaman**


| | | |
|---|---|---|
| Tabel I.1 | Metode Pemberian Insentif PT. Capella Dinamik Nusantara Pekanbaru..... | 4 |
| Tabel I.2 | Data Penjualan PT. Capella Dinamik Nusantara Pekanbaru . | 6 |
| Tabel I.3 | Jumlah Salesman PT. Capella Dinamik Nusantara Pekanbaru | 7 |
| Tabel V.1 | Responden Berdasarkan Tingkat Usia ..... | 46 |
| Tabel V.2 | Responden Menurut Pendidikan ..... | 47 |
| Tabel V.3 | Responden Berdasarkan Jenis Kelamin ..... | 48 |
| Tabel V.4 | Rekapitulasi Tanggapan Responden Terhadap Variabel Insentif | 49 |
| Tabel V.5 | Rekapitulasi Tanggapan Responden Terhadap Variabel Kinerja | 51 |
| Tabel V.6 | Rekapitulasi Hasil Uji Validitas Untuk Setiap Pernyataan Tentang Insentif ($X_1$-$X_{10}$), Dan Kinerja ($Y_1$- $Y_{10}$)..... | 53 |
| Tabel V.7 | Hasil Uji Reliabilitas..... | 54 |
| Tabel V.8 | Rekapitulasi Regresi Linear Sederhana ..... | 55 |
| Tabel V.9 | Rekapitulasi Hasil Pengujian Hipotesis Secara Parsial (Uji t) | 57 |
| Tabel V.10 | Rekapitulasi Hasil Pengujian Koefisien Determinasi ($R^2$) .... | 57 |

# BAB I

# PENDAHULUAN

## A. Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia merupakan bagian yang cukup penting dalam pencapaian tujuan organisasi baik itu perusahaan besar ataupun kecil. Suatu perusahaan memiliki peralatan yang modern dengan teknologi tinggi, manusia merupakan motor penggerak tanpa manusia suatu perusahaan tidak akan berfungsi.

Tujuan memahami dan mempelajari manajemen sumber daya manusia sebagai suatu pengetahuan yang diperlukan untuk memiliki kemampuan menganalisa dalam menghadapi masalah-masalah manajemen sumber daya manusia khususnya dibidang organisasi. Tenaga kerja atau sumber daya manusia merupakan faktor yang mutlak diperlukan dalam suatu organisasi, baik pada instansi pemerintah, perusahaan-perusahaan dengan tujuan untuk mendapatkan suatu balas jasa atau imbalan tertentu.

Untuk mempertahankan kelangsungan hidup perusahaan hendaklah perusahaan memperoleh profit dari barang dan jasa yang dikelolanya. Semua itu dapat diperoleh dengan pengolahan yang baik atas sumber daya manusia yang ada di dalam perusahaan tersebut dan harus ada hubungan kerja yang saling menguntungkan dimana para karyawan diharapkan dapat bekerja dengan baik. Dari pihak perusahaan hendaknya dapat memberikan imbalan yang baik kepada karyawan berupa insentif.

Insentif dapat digunakan sebagai alat untuk memotivasi karyawan dalam rangka untuk meningkatkan kinerja mereka dan merangsang para karyawan untuk berperan aktif dalam peran pencapaian tujuan perusahaan. Selain itu insentif merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, berfungsi sebagai jaminan kelangsungan kehidupan yang layak bagi manusia dan produksi dinyatakan atau dinilai dalam bentuk uang yang ditetapkan menurut suatu persetujuan undang-undang dan peraturan dan dibayarkan atas dasar suatu perjanjian kerja antara pemberi kerja dan penerima kerja.

Karyawan memiliki sikap perjuangan, pengabdian, disiplin, dan kemampuan profesional sangat mungkin mempunyai prestasi kerja dalam melaksanakan tugas sehingga lebih berguna. Karyawan profesional dapat diartikan sebagai sebuah pandangan untuk selalu berpikir, kerja keras, bekerja sepenuh waktu, disiplin, jujur, loyalitas tinggi, dan penuh dedikasi demi untuk keberhasilan pekerjaannya.

Bila perusahaan ingin berhasil dalam mencapai misinya untuk mendapatkan laba yang layak, berkembang, diakui eksistensinya, maka pihak manajemen di dalam perusahaan tersebut haruslah terlebih dahulu memberikan perhatiannya terhadap kesejahteraan atau pembinaan sumber daya manusia yang ada di dalam perusahaan Karena sumber daya manusia adalah aset yang paling penting yang berdampak pada perusahaan secara langsung.

Sumber daya manusia ini memiliki peranan dalam melaksanakan tugas-tugas ataupun kewajibannya sesuai yang diharapkan oleh perusahaan dalam menghasilkan laba yang sebesar-besarnya demi kelangsungan hidup perusahaan. Pelaksanaan sistem

insentif ini dimaksudkan perusahaan terutama untuk meningkatkan kinerja karyawan dan mempertahankan karyawan yang berprestasi untuk tetep berada di dalam perusahaan. Dengan demikian upah dan insentif sebenarnya merupakan suatu bentuk motivasi yang dinyatakan dalam bentuk uang. Keberhasilan motivasi ini haruslah diukur dari hasilnya, benarkah dengan diberikan tambahan upah untuk mereka yang berprestasi baik akan berpengaruh terhadap kinerja mereka dalam bekerja. Inilah yang harus diukur untuk menilai keberhasilan program pengupahan insentif tersebut.

Oleh karena itu, para manajer selalu berusaha untuk memberikan insentif agar para karyawan menyukai pekerjaannya yang dapat menambah kepuasan dalam bekerja. Masalah kinerja karyawan adalah berkaitan erat dengan upaya peningkatan kesejahteraan karyawan. Pemberian insentif ini dilakukan agar para karyawan semakin giat dalam bekerja juga dapat menambah kepuasan, kegairahan, serta kesenangan di dalam pekerjaannya.

Begitu juga dengan PT. Capella Dinamik Nusantara Pekanbaru khususnya karyawan bagian penjualan. Dimana perusahaan ini menggunakan 112 tenaga kerja dan terdiri 32 tenaga salesman.

Di dalam melaksanakan pekerjaan, tenaga salesman diberi suatu bentuk motivasi atau dorongan yang disebut insentif. Insentif yang diberikan dalam perusahaan ini berupa uang makan, bonus penjualan, komisi, tunjang hari raya (THR), asuransi.

Untuk mengetahui pemberian insentif di dalam menambah gaji yang diterima oleh karyawan salesman pada PT. Capella Dinamik Nusantara Pekanbaru sebagai berikut:

**Tabel I.1 : Metode Pemberian Insentif Karyawan Bagian Salesman di PT. Capella Dinamik Nusantara Pekanbaru.**

| No | Tipe Produk | Nilai Per Poin (Rp) | Poin | Insentif (Rp) |
|---|---|---|---|---|
| 1 | REVO | 70.000 | 3 | 210.000 |
| 2 | SPACY | 70.000 | 3 | 210.000 |
| 3 | BEAT | 70.000 | 3 | 210.000 |
| 4 | SCOPY | 70.000 | 3 | 210.000 |
| 5 | VARIO | 70.000 | 3 | 210.000 |
| 6 | BLADE | 70.000 | 4 | 280.000 |
| 7 | SUPRA | 70.000 | 4 | 280.000 |
| 8 | CS 1 | 70.000 | 5 | 350.000 |
| 9 | MEGAPRO | 70.000 | 6 | 420.000 |
| 10 | TIGER | 70.000 | 6 | 420.000 |
| 11 | CBR | 70.000 | 9 | 630.000 |

*Sumber: PT. Capella dinamik nusantara pekanbaru.*

Dari tabel di atas dapat dilihat bahwa jumlah insentif yang diberikan akan semakin meningkat apabila poin yang dikumpulkan salesman atas penjualan yang dilakukan terhadap sepeda motor keluaran Honda juga tinggi. Selain itu juga jika salesman dapat mengumpulkan poin melebihi target yang telah ditetapkan, salesman juga akan mendapatkan insentif tambahan atas keberhasilannya karena melebihi target yang telah ditetapkan oleh perusahaan dan juga sebaliknya. Apabila poin yang mereka kumpulkan kurang dari target, salesman juga akan mengalami pengurangan dalam pemberian insentif. Setiap penjualan yang melebihi target yang ditetapkan oleh perusahaan, salesman akan menerima 25% lebih besar dari insentif yang seharusnya

mereka dapatkan. Jika penjualan kurang dari target yang ditetapkan perusahaan salesman juga akan menerima pengurang insentif 15% dari insentif yang seharusnya mereka dapatkan. Oleh karena itu, setiap salesman akan berusaha dan berlomba-lomba untuk merealisasikan penjualan lebih besar dari target yang telah ditetapkan agar mereka mendapatkan insentif tersebut. Dan mereka juga akan mengumpulkan jumlah poin yang banyak karena dengan demikian insentif yang diterima lebih besar dan kinerja yang dihasilkan akan lebih baik.

Untuk mencapai tujuan perusahaan maka diperlukan karyawan yang memenuhi standar baik dalam arti kuantitas maupun kualitasnya. Kualitas artinya jumlah karyawan harus sesuai dengan kebutuhan pekerjaannya pada satu bagian dalam perusahaan tersebut. Sedangkan kulitas berarti mutu kerja dari karyawan tersebut benar-benar dapat diandalkan dalam bidang yang ditekuni maka pihak perusahaan akan dapat memperoleh laba atau keuntungan maksimum.

Agar semua itu tercapai maka diperlukan prestasi yang baik dari karyawan. Salah satu cara untuk menilai prestasi dari karyawan adalah dengan melihat kinerja dari karyawan itu sendiri. Apabila para karyawan tersebut bekerja dengan kinerja yang rendah maka akan sukar bagi perusahaan untuk mencapai hasil yang terbaik namun apabila para karyawan bekerja dengan kinerja yang tinggi maka perusahaan akan mencapai tujuannya. Kinerja bagi perusahaan sangatlah penting untuk meningkatkan pecapaian tujuan perusahaan. Kinerja adalah kemampuan karyawan dalam menjalankan tugas dan pencapaian standar penjualan yang telah ditentukan oleh perusahaan.

Dengan adanya pemberian insentif yang terarah kepada karyawan, karyawan diharapkan dapat dan mampu menghasilkan kinerja yang baik. Rangsangan pemberian insentif tersebut karyawan akan memiliki motivasi dan semangat kerja yang tinggi dalam merealisasikan tujuan perusahaan, sehingga perusahaan akan menerima keuntungan yang besar akibat kinerja yang maksimal dari karyawannya. Dalam penelitian ini penulis mengangkat tentang analisis pengaruh pemberian insentif terhadap kinerja salesman karena salesman ikut menentukan tinggi rendahnya tingkat penjualan suatu produk perusahaan seperti pada PT. Capella Dinamik Nusantara Pekanbaru.

Kemudian untuk mengetahui kinerja penjualan yang dilakukan salesman pada PT. Capella Dinamik Nusantara Pekanbaru dapat dilihat pada tabel berikut ini.

**Tabel I.2: Data Penjualan PT.Capella Dinamik Nusantara Pekanbaru 2006-2010**

| No | Tahun | Total penjualan (unit) | Penjualan melalui salesman (unit) | Penjualan melalui salesman (%) | Nilai per Poin (Rp) |
|---|---|---|---|---|---|
| 1 | 2006 | 2282 | 1582 | 69,3 | 45.000 |
| 2 | 2007 | 2324 | 1563 | 67,3 | 45.000 |
| 3 | 2008 | 2398 | 1620 | 67,5 | 45.000 |
| 4 | 2009 | 2435 | 1732 | 71 | 60.000 |
| 5 | 2010 | 2457 | 1793 | 73 | 70.000 |

*Sumber: PT. Capella dinamik nusantara pekanbaru.*

Dari tabel diatas dapat dijelaskan bahwa penjualan pada PT. Capella Dinamik Nusantara Pekanbaru mengalami fluktuasi setiap tahunnya dari tahun 2006-2008. Penjualan yang dihasilkan salesman cendrung berkisar antara 69% - 67% dari total penjualan motor.

Selebihnya 31%-33% penjualan diperoleh dari konsumen yang langsung datang ke dealer PT. Capella Dinamik Nusantara Pekanbaru. Setelah PT. Capella Dinamik Nusantara meningkatkan nilai pemberian insentif pada karyawan dari nilai satu poin Rp.45.000 pada periode 2006-2008 menjadi Rp.70.000 per poin pada tahun 2010, penjualan dilakukan oleh salesman sedikit meningkat 73% dari total penjualan yang ada. Peningkatan penjualan itu dilakukan dengan menggunakan tenaga salesman yang jumlah tidak berbeda jauh dengan jumlah tenaga salesman dari tahun sebelumnya dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

**Tabel I.3: Jumlah Salesman PT.Capella Dinamik Nusantara Pekanbaru 2006-2010**

| Tahun | Jumlah salesman |
|---|---|
| 2006 | 23 |
| 2007 | 27 |
| 2008 | 25 |
| 2009 | 29 |
| 2010 | 32 |

*Sumber: PT. Capella Dinamik Nusantara Pekanbaru.*

Berdasarkan keterangan di atas, penulis merasa tertarik untuk mencoba melakukan penelitian tentang sejauh mana pengaruh pemberian insentif terhadap kinerja karyawan bagian salesman pada PT. Capella Dinamaik Nusantara. Dengan demikian penulis ini mengambil judul : **"ANALISIS PENGARUH INSENTIF TERHADAP KINERJA SALESMAN PADA PT. CAPELLA DINAMIK NUSANTARA PEKANBARU "**

## B. Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang dikemukakan di atas maka perumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut: “Apakah pemberian insentif akan berpengaruh signifikan terhadap kinerja salesman pada PT. Capella Dinamik Nusantara Pekanbaru?”

## C. Tujuan dan Manfaat Penelitian

1. Tujuan Penelitian:
   a. Untuk mengetahui bagaimana pemberian insentif pada karyawan di PT. Capella Dinamik Nusantara Pekanbaru.
   b. Untuk mengetahui bagaimana kinerja karyawan pada PT. Capella Dinamik Nusantara Pekanbaru.
   c. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh pemberian insentif terhadap kinerja salesman bagian penjualan pada PT. Capella Dinamik Nusantara Pekanbaru.
2. Manfaat Penelitian:
   a. Penelitian ini diharapkan bisa memberi masukan bagi perusahaan dalam memutuskan kebijksanaan yang berubungan dengan pemberian insentif.
   b. Penelitian ini dapat menambah pengalaman penulis dan sekaligus penerapan ilmu yang diperoleh selama belajar.
   c. Sebagai bahan informasi bagi penelitian lebih lanjut.

## D. Sistematika Penulisan

Untuk mengetahui secara garis basar penyusunan skripsi ini maka penulis membaginya dalam 6 (enam) bab seperti yang diuraikan dalam sistematika penulisan berikut ini:

BAB I : PENDAHULUAN

Pada bab ini dikemukakan mengenai latar belakang masalah, perumusan masalah, tujuan dan manfaat penelitian serta sistematika penulisan skripsi.

BAB II : TELAAH PUSTAKA

Bab ini merupakan landasan teori-teori yang terdiri dari pengertian-pengertian insentif dan kinerja dan bab ini juga menguraikan tentang hipotesa dan variabel penelitian.

BAB III : METODE PENELITIAN

Pada bab ini menjelaskan keadaan lokasi penelitian, jenis sumber data, populasi dan sampel teknik pengumpulan data dan analisis data.

BAB IV : GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN

Pada bab ini diuraikan mengenai sejarah umum perusahaan, struktur organisasi dan aktivitas perusahaan.

BAB V : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Dalam bab ini penulis menyajikan hasil penelitian yang terdiri dari masalah pelaksanaan pemberian insentif dan pengaruhnya pada karyawan PT. Capella Dinanik Nusantara Pekanbaru.

BAB VI : KESIMPULAN DAN SARAN

Dalam bab ini berisikan tentang kesimpulan dan saran yang diperoleh dari bab sebelumnya.

# BAB II

# TELAAH PUSTAKA

## A. Pengertian Insentif

Suatu sukses perusahaan memerlukan strategi efektif yang harus dicapai untuk menuju keberhasilan Para manajer dapat menggunakan insentif sebagai alat untuk memotivasi pekerja guna mencapai tujuan organisasi. Sebab ini merupakan bentuk insentif yang berorientasi pada hasil kerja. Kompensasi merupakan keseluruhan balas jasa yang diterima oleh karyawan sebagai balas jasa dari pelaksanaan pekerjaan diorganisasi dalam bentuk uang atau lainnya, yang dapat berupa gaji, upah bonus, insentif (Rachmahwati, 2008: 146).

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

Insentif adalah penghargaan dalam bentuk uang yang diberikan oleh pihak pemimpin organisasi kepada karyawan agar mereka bekerja dengan motivasi yang tinggi dan berprestasi dalam mencapai tujuan-tujuan oragnisasi. Atau dengan kata lain insentif merupakan pemberian uang di luar gaji yang dilakukan oleh pihak pemimpin organisasi sebagai pengakuan terhadap prestasi kerja dan kontribusi karyawan kepada organisasi **(**Mangkunegara, 2001 : 89).

Insentif adalah suatu imbalan yang dibayarkan atas dasar produksinya melebihi standar yang ditetapkan (Rivai, 2009 : 766).

Sedangkan menurut Pangabean (2002 : 89) insentif adalah penghargaan dalam bentuk uang yang diberikan kepada mereka yang dapat bekerja melampaui standar yang telah ditentukan.

Dimana pada prinsipnya pemberian insentif menguntungkan kedua belah pihak. Perusahaan mengharapkan adanya kekuatan atau semangat yang timbul dalam diri karyawan yang mendorong mereka untuk bekerja dengan lebih baik, dalam arti lebih produktif agar tujuan yang ingin dicapai oleh perusahaan dapat terpenuhi sedangkan bagi karyawan insentif itu dijadikan sebagai alat motivasi dan sebagai salah satu alat pemuas kebutuhannya. Sehingga karyawan 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 karyawan tersebut tidak akan bisa bekerja sesuai dengan yang diharapkan.

Insentif diartikan sebagai bentuk pembayaran yang dikaitkan dengan kinerja sebagai pembagian keuntungan bagi karyawan akibat meningkatnya produktivitas. Sistem ini merupakan bentuk lain dari kompensasi langsung di luar gaji dan upah yang merupakan kompensasi tetap yang disebut sistem kompensasi berdasarkan kinerja. Sistem tersebut bertujuan agar karyawan mau bekerja dengan baik dan dapat mencapai tingkat kinerja yang lebih tinggi sehingga dapat membangkitkan gairah kerja dan motivasi seseorang karyawan (Rivai, 2009 : 744).

## B. Jenis-Jenis Insentif

### 1. Piecework

Piecework merupakan insentif yang diberikan berdasarkan jumlah *output* atau barang yang dihasilkan pekerja. Sistem ini bersifat individual standarnya output per-unit digunakan untuk pekerja yang outputnya sangat jelas dan dapat diukur dengan mudah dalam organisasi.

### 2. Bonus

Bonus merupakan tambahan upah yang diterima karena hasil kerja yang melebihi standar yang ditentukan dimana karyawan juga mendapatkan upah pokok. Bonus juga dapat dikarenakan pekerja menghemat waktu penyelesaian pekerjaan pada dasarnya bonus dihitung berdasarkan tingkat tarif tertentu untuk masing-masing unit produksi.

### 3. Komisi

Komisi merupakan insentif diberikan berdasarkan jumlah barang yang terjual sistem ini biasanya digunakan untuk tenaga penjual. Sistem ini bersifat individual, standarnya adalah hasil penjualan yang dapat diukur dengan jelas.

### 4. Kurva Kematangan

Kurva kematangan merupakan jumlah tambahan gaji yang diberikan kepada tenaga kerja yang karena masa kerja dan golongan pangkat serta gajinya dapat dicapai sesuai dengan prestasi kerja dan masa kerja sehingga mereka diharapakan terus meningkatkan prestasi.

5. **Pay For Knowledge**

Pey for knowledge merupakan pemberian insentif ini bukan pada apa yang dikerjakan oleh karyawan yang mengasilkan produk nyata tetapi pada apa yang dapat dilakukan untuk organisasi. Melalui pengatahuan yang diperolehnya yang diasumsikan mempunyai pengaruh yang besar dan penting bagi perusahaan. Dasar pemikiran adalah seseorang mempunyai tambahan pengetahuan mempunyai kemungkinan tambahan tugas yang dapat dilakukann untuk organisasi. Hal ini dapat meningkatkan kemampuan atau kompetisi organisasi melalui ketersediaan (*suply*) karyawan.

6. **Insentif Non Materi**

Insentif non materi merupakan insentif pada umumnya berupa uang tetapi insentif dapat pula dalam bentuk lain sebagai contoh dalam bentuk materi baru (sertifikat, liburan , dll) hal ini dapat berarti sebagai pendorong untuk meningkatkan pencapaian usaha seseorang, ada pula insentif dalam bentuk usaha perubahan seperti rotasi keja.

7. **Insentif Eksekutif**

Insentif eksekutif merupakan bonus yang diberikan kepada manajer atas peran yang mereka berikan untuk menetapkan dana mencapai tingkat keuntuangan tertentu bagi organisasi. Insentif ini bisa diberikan dalam bentuk bonus tahunan yang biasanya disebut jangka pendek, atau kesempatan kepemilikan perusahaan melalui pembelian saham perusahaan dengan harga tertentu yang biasanya disebut bonus jangka panjang ( Rivai, 2004 : 385).

## C. Tujuan Insentif

Tujuan utama adalah untuk memberikan tangung jawab dan dorongan kepada karyawan dalam rangka meningkatkan kualitas dan kuantitas hasil kerjanya. Sedangkan bagi perusahaan insentif merupakan strategi untuk meningkatkan produktivitas dan efisiensi perusahaan dalam menghadapi persaingan yang semakin ketat dimana produktivitas menjadi satu hal yang sangat penting.

1. Bagi perusahaan:
   a. Mempertahankan tenaga kerja yang terampil agar loyalitasnya tinggi terhadap perusahaan.
   b. Mempertahankan dan meningkatkan moral kerja karyawan yang ditunjukkan akan menurunnya tingkat perputaran tenaga kerja dan absensi.
   c. Meningkatkan produktivitas perusahaan yang berarti hasil produksi bertambah untuk setiap unit per satuan waktu dan penjualan yang meningkat.
2. Bagi karyawan:
   a. Meningkatkan standar kehidupannya dengan diterimanya pembayaran di luar gaji pokok.
   b. Meningkatkan semangat kerja karyawan sehingga mendorong mereka untuk berprestasi lebih baik (Rivai, 2004 : 385).

Setiap orang apabila ditawarkan suatu ganjaran yang memberikan hasil yang cukup menguntungkan bagi mereka maka ia akan termotivasi untuk memperolehnya. Alat motivasi yang kuat itu adalah dengan memberikan ‘insentif”. Pemberian insentif terutama insentif material dimaksudkan agar kebutuhan materi karyawan terpenuhi dengan terpenuhinya kebutuhan materi itu diharapkan karyawan dapat bekerja lebih baik dan sesuai dengan standar perusahaan sehingga kinerja karyawan dapat meningkat dan tujuan organisasi dapat tercapai dan tetunya kedua belah pihak dapat saling mengutungkan baik dari pihak perusahaan maupun pihak karyawan.

## D. Penggolongan Insentif

### 1. Insentif individu

Insentif individu bertujuan untuk memberikan penghasilan tambahan selain gaji pokok bagi yang dapat mencapai standar prestasi tertentu. Insentif individu bisa berupa upah per output (misalnya menggunakan satuan potong) dan upah per waktu (misalnya menggunakan jam) secara langsung. Pada upah per potong terlebih dahulu ditentukan berapa yang harus dibayar untuk setiap unit yang di hasilkan.

### 2. Insentif Kelompok

Pembayaran insentif individu seringkali sukar untuk dilaksanakan karena untuk menghasilkan sebuah produk dibutuhkan kerja sama atau ketergantungan dari seseorang dengan orang lain. Oleh sebab itu pemberian insentif akan diberikan kepada kelompok kerja apabila kinerja mereka melebihi standar yang telah ditetapkan (Rivai, 2004 : 387).

## E. Sistem Pemberian Insentif

Perusahaan menyakini bahwa sistem imbalan pada umumnya dan sistem insentif pada khususnya mempengaruhi kinerja. Selain itu, banyak karyawan yang lebih menyukai bahwa pembayaran mereka dikaitkan dengan kinerja mengukuhkan motivasi perusahaan untuk menggunakan sistem imbalan seperti ini. Salah satu alasan penting pembayaran insentif karena adanya ketidaksesuaian tingkat kompensasi yang dibayarkan kepada eksekutif dengan pekerjaan lain.

Program insentif adalah suatu cara untuk memungkinkan seluruh pekerja merasakan bersama kemakmuran perusahaan. Selain itu, adanya kesadaran yang timbul bahwa program pembayaran tradisional sering kali tidak bagus dalam menghubungkan pembayaran dengan kinerja. Jika organisasi mau mencapai inisiatif srategis mereka, maka pembayaran perlu dihubungkan dengan kinerja sedemikian rupa sehingga pembayaran itu mengikuti tujuan karyawan dan tujuan organisasi yang terdiri dari:

1. Bonus tahunan
2. Insentif langsung
3. Insentif tidak langsung
4. Insentif individu
5. Insentif kelompok
6. Pembagian keuntungan
7. Bagi Hasil (Rivai, 2009 : 769).

## F. Kaitan Insentif Dengan Kinerja

1. Motivasi, kaitan kinerja dengan bayaran adalah esensial untuk memotivasi kinerja. Motivasi itu sendiri merupakan dorongan yang ada di dalam tubuh manusia yang menggerakkan manusia untuk melakukan aktivitas.
2. Retensi, mengaitkan bayaran dengan kinerja memungkinkan akan membantu memperbaiki komposisi tenaga kerja. Karyawan yang baik akan cenderung akan mendapatkan bagian yang lebih besar dari sumber daya kompensasi dan dengan demikian termotivasi untuk tetap bersama organisasi. Sistem imbalan yang tidak terkait dengan kinerja cendrug mempunyai dampak sebaliknya dan mengakibatkan kemungkinan yang lebih buruk bagi ke duabelah pihak.
3. Produktivitas, pada saat kinerja dikaitkan dangan imbalan-imbalan, karyawan dengan produktivitasnya tinggi akan lebih termotivasi untuk bekerja sehingga mereka akan selalu bersama dan loyal terhadap organisasi tersebut.
4. Sasaran Organisasi, merupakan suatu tantangan untuk memastikan bahwa semua karyawan betul-betul memahami tujuan dari organisasi tersebut. Organisasi ini dapat mengaitkan insentif dengan kinerja yang ditetapkan oleh perusahaan yang memastikan sasaran dan tujuan individu sejalan dengan tujuan perusahaan (Simamora, 2001 : 221).

## G. Faktor –Faktor Yang Mempengaruhi Dalam Pemberian Insentif

Faktor-faktor yang mempengaruhi pemberian insentif adalah:

1. Pencapian penyelesaian tugas yang berhasil berdasarkan tujuan dan sasaran.
2. Penghargaan terhadap pencapaian tugas dan sasaran yang telah ditetapkan.
3. Sikap dan ruang lingkup pekerjaan yang menarik yang memberikan harapan.
4. Adanya tanggung jawab dan peningkatan (kemajuan).
5. Kondisi kerja karyawan.
6. Keamanan kerja atatu keselamatan karyawan (Wursono dkk dalam Mangkunegara, 2001: 120).

Ada beberapa kesulitan dalam penentuan insentif kerja diantaranya adalah:

1. Alat pengukur dari berbagai prestasi karyawan belum tentu dapat berhasil dibuat secara tepat sebagaimana diharapkan yakni: wajar dan dapat diterima
2. Berbagai alat pengukur tersebut haruslah dihubungkan dengan tujuan perusahaan yang telah ditetapkan
3. Data yang menyangkut berbagai prestasi haruslah dikumpulkan tiap hari, minggu atau bulan.
4. Standar yang ditetapkan haruslah mempunyai kadar atau tingkat kesulitan yang sama untuk setiap kelompok kerja.

5. Gaji atau upah total dari upah pokok plus bonus yang diterima haruslah konsisten diantara berbagai kelompok pekerjaan yang menerima insentif dan antara kelompok yang menerima insentif dan yang tidak menerima insentif.
6. Standar prestasi haruslah sesuai secara periodik dan adanya perubahan dalam prosedur pekerjaan.
7. Berbagai reaksi karyawan terhadap sistem pengupahan insentif yang kita lakukan juga harus sudah diperkirakan (Heidjrachman dkk dalam Mangkunegara, 2002 : 89).

Beberapa sifat dasar dari insentif yang harus dipenuhi agar sistem insentif tersebut dapat berhasil diantaranya adalah:

1. Tujuan jelas, mudah dimengerti dan bisa diterima secara luas.
2. Penghargaan berhubungan langsung dengan kinerja dan perilaku yang dinginkan.
3. Pengukur jelas dan dapat dilihat.
4. Umpan balik cepat, jelas dan tidak meragukan.
5. Sistem kompensasi adil dan pantas.
6. Standar kerja hendaklah ditentukan dengan hati-hati, standar jangan terlalu tinggi dan terlalu rendah sama tidak ada baiknya.
7. Struktur fleksibel, bisa beradaptasi dengan perubahan (Kuncoro, 2005: 256).

## H. Pengaruh Insentif Terhadap Kinerja Karyawan

Dengan adanya insentif perusahaan mengharapkan karyawan dapat termotivasi untuk memberikan usaha yang terbaik sehingga kinerja karyawan meningkat yang pada akhirnya dapat meningkatkan keuntungan perusahaan. karyawan mengharapkan imbalan yang sesuai dengan besarnya prestasi yang mereka berikan.

Berdasarkan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Sancoko Karyanto dengan judul pengaruh pemberian insentif terhadap kinerja karyawan pada PT. Sari Lembah Subur Pelalawan menemukan bahwa insentif berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Dari hasil analisis korelasi didapatkan nilai koofisien korelasi sebesar 0,953 menunjukkan adanya hubungan yang sangat kuat dan searah artinya semakin besar insentif yang diberikan maka kinerja karyawan juga akan meningkat yang akan mempengaruhi kinerja, disiplin, loyalitas dan tanggung jawab.

Berdasarkan pengertian di atas, maka dapat disimpulkan bahwa jenis-jenis insentif adalah:

1. Insentif material dalam bentuk:
   a) Bonus
   b) Komisi
   c) Pembagian laba dan bantuan hari tua
2. Insentif non material dalam bentuk:
   a) Jaminan sosial.
   b) Promosi dan Pemberian piagam penghargaan (Rivai, 2004 : 358).

## I. Pandangan Islam Terhadap Upah

Kompensasi atau gaji atau upah dalam bahasa arab adalah ijarah yang dapat juga dikatakan sebagai penganti atau (imbalan). Adapun lafaz ijarah yang mempunyai pegertian umum yang meliputi akad yang memanfaatkan jasa baik jasa atas orang/jasa tenaga kerja. Bila digunakan untuk memanfaatkan orang maka disebut sewa menyewa, sedangkan jika digunakan untuk mendapatkan manfaat tenaga kerja disebut upah (Veithzal, 2008 : 53).

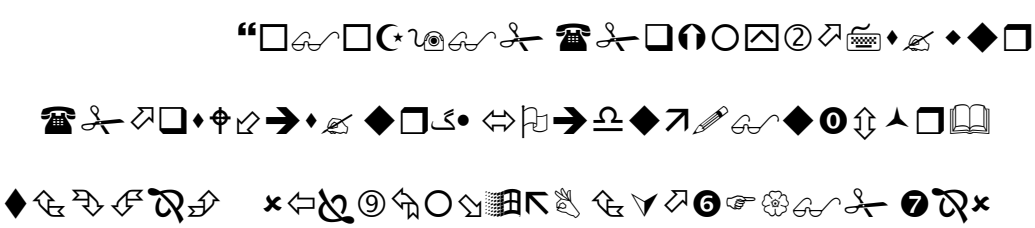
Pemberian gaji atau upah adalah hal yang mutlak yang harus dilakukan pemerintah tetapi sangat dianjurkan juga oleh agama. Oleh karena itu pemberian upah kepada karyawan maka karyawan akan merasa lebih dihargai atas segala jasa dan jerih payahnya selama bekerja sehingga dapat memenuhi segala kebutuhan hidupnya. Sebagai mana yang dikatakan dalam sabda Rasullallah yang diriwayatkan oleh Ibnu Majah yang berbunyi:

*"Berikanlah upah kepada orang yang kamu pakai tenaganya sebelum kering keringatnya."* (HR.Ibnu Majah).

Allah juga menganjurkan kepada kita untuk memberikan ijarah atau upah kepada orang lain yang telah kita pakai tenaganya sebagai balas jasa atas apa yang telah ia lakukan kepada kita. Dan rasullahlah bersabda yang diriwayatkan oleh HR. Bukhari yang berbunyi:

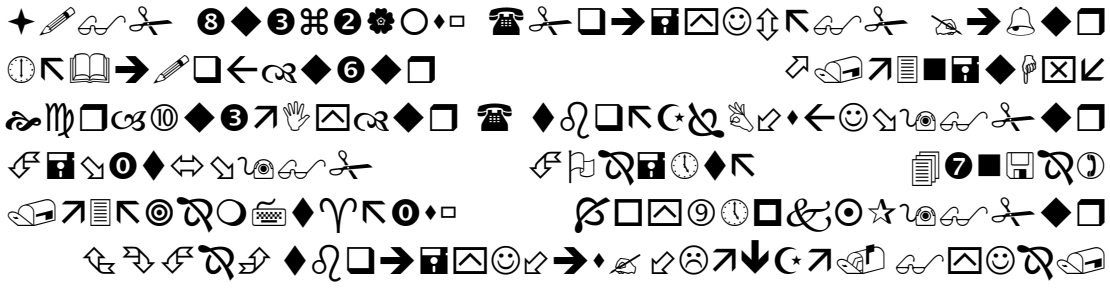
*"Berikanlah gaji kepada pekerja sebelum kering keringatnya, dan diberitahukan ketentuan gajinya terhadap apa yang dikerjakan"* (HR. Bukhari)

Dari hadits di atas dapat diketahui bahwa prinsip utama pengupahan adalah keadilan yang terletak pada kejelasan akad yang terjadi anatara pekerja dan pengusaha dalam perburuan dan komitmen dalam melakukannya, artinya sebelum pekerja dipekerjakan harus jelas dahulu bagaimana upah yang akan diterima oleh pekerja. Upah tersebut meliputi besarnya upah dan tata cara pembayarannya. Maka sangatlah jelas bahwa bagi setiap orang maupun pekerja atau karyawan yang telah memberikan kebaikan atau jasa baik kepada kita atau perusahaan demi kelangsungan aktivitas perusahaan tesebut. Pemberian upah hendaklah adil dan layak, maka kita dianjurkan untuk memberikan upah sebagai pengganti dari tenaganya atau jasanya. Dalam Al-Qur'an Allah SWT telah mengajarkan kita tentang tata cara dalam memberikan upah kepada orang lain dengan cara berbuat adil dan layak, sebagai mana Allah SWT telah mengatakan dalam Al-Qur'an surah Asy Syu'araa ayat 183 yang berbunyi:



Artinya: *"Dan janganlah kamu merugikan manusia pada hak-haknya dan janganlah kamu merajalela dimuka bumi dengan membuat kerusakan"*. (Q.S Asy Syu'araa : 183).

Allah SWT juga menyuruh kita sebagai hambanya untuk bekerja, berusaha, dengan semampunya baik laki-laki maupun perempuan, sebagaimana Allah SWT mengatakan dalam Al-Qur’an (QS. At-Taubah : 105).



Artinya: *Dan Katakanlah "Bekerjalah kamu, maka Allah dan rasul-Nya serta orang orang mukmin akan melihat pekerjaanmu itu, dan kamu akan dikembalikan kepada (Allah) yang mengetahui akan yang ghaib dan yang nyata, lalu diberitakan-Nya kepada kamu apa yang Telah kamu kerjakan”*. (QS. At-Taubah : 105).

Berdasarkan ayat-ayat Al-Quran di atas, kita sebagai manusia janganlah merugikan orang lain dengan cara mengurangi hak-hak yang seharus diperolehnya artinya janganlah memperkerjakan sesorang dengan upah jauh di bawah upah yang biasanya diberikan. Dari ayat Al- Qur'an dan hadist di atas tersebut, maka upah adalah imbalan yang diterima seseorang pekerja atas kinerja yang diberikan dalam bentuk imbalan materi didunia (adil dan layak) dan amal dalam bentuk imbalan pahala diakhirat (imbalan yang lebih baik).

## J. Pengertian Kinerja

Berasal dari kata *job performance* (prestrasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang) kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2001 : 67).

Kinerja adalah merupakan perilaku yang nyata ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan peranannya dalam perusahaan (Rivai, 2003 : 548). Kinerja merupakan hasil evaluasi terhadap pekerjaan yang telah dilakukan dibandingkan dengan kriteria yang telah ditetapkan bersama **(**Robbin, 2001 : 40).

### 1. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja

a. Faktor Kemampuan

Kemampuan (*ability*) karyawan terdiri dari kemampuan potensi (IQ), dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaannya, maka ia akan lebih mudah mencapai kinerja yang diharapkan. Oleh karena itu, karyawan perlu ditempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan keahliannya.

b. Faktor Motivasi

Merupakan dorongan yang terbentuk dari sikap (*attitude*) seorang karyawan menghadapai situasi (*situation*) kerja. Motivasi merupakan kondisi yang menggerakan diri karyawan yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi (Mangkunegara, 2004: 67).

Penilaian kinerja ialah sebuah teknik penting lain untuk mengembangkan angkatan kerja yang efektif atau proses meninjau atau mengalokasikan sebuah kinerja dari umpan balik kepada karyawan tujuan penilaian kinerja adalah untuk memotivasi individu karyawan untuk mencapai sasaran organisasi dan untuk memenuhi standar perilaku yang ditetapkan sebelumnya (Richard, 2006 : 170).

**2. Manfaat Kinerja**

a. Peningkatan Prestasi

Dengan adanya penilaian baik manajer maupun karyawan memperoleh umpan balik dan mereka dapat memperbaiki pekerjaan mereka.

b. Kesempatan Kerja yang Adil

Adanya penilaian kerja yang akurat dapat menjamin karyawan untuk memperoleh kesempatan menempati posisi pekerjaan sesuai dengan kemampuannya.

c. Kebutuhan Pelatihan dan Pengembangan

Melalui penilaian prestasi kerja akan dideteksi karyawan yang kemampuannya rendah sehingga memungkinkan adanya program pelatihan untuk meningkatkan kemampuan mereka.

d. Penyesuaian Kompensasi

Penilaian prestasi kerja dapat membantu para manajer untuk mengambil kepuasan dalam menentukan perbaikan pemberian kompensasi, gaji, insentif, dan sebagainya.

e. Keputusan Promosi dan Demosi

Hasil penilaian prestasi kerja terhadap karyawan dapat digunakan untuk mengambil keputusan dalam rangka mempromosikan dan mendemosikan karyawan yang prestasinya kurang baik (Sedarmayanti,2001 : 22).

Menurut Mulyadi dan Sohny dalam Siagian (2000 : 604) penilaian kinerja dapat digunakan untuk menekan perilaku yang tidak semestinya dan untuk merangsang serta untuk menegakkan perilaku yang semestinya yang diinginkan melalui umpan balik hasil kinerja pada waktunya serta memberikan penghargaan baik bersifat intrinsik maupun aktrinsik

Ada beberapa alasan untuk penilaian kinerja:

a. Penilaian memberikan informasi tentang dilakukannya promosi dan penetapan gaji
b. Penilaian memberikan suatu peluang bagi atasan dan bawahan untuk meninjau yang berhubungan dengan kinerja bawahan

Penilaian kinerja terdri dari tiga langkah:

1. Mendefinisikan pekerjaan, berarti memastikan bahwa atasan dan bawahan sepakat tentang tugas-tugas dan standar jabatan.
2. Menilai kinerja, berarti membandingkan kinerja aktual bawahan dengan standar-standar yang telah ditentukan ini mencakup beberapa jenis formulir penilaian.
3. Penilaian kinerja biasanya menuntut satu atau lebih umpan balik disini kinerja dan kemajuan bawahan dibahas dan rencana-rencana dibuat untuk perkembangan apa saja yang dituntut (Dessler, 2001 : 78).

**3. Pengukuran Kinerja**

Kinerja pada dasarnya adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan karyawan. Kinerja karyawan adalah yang mempengaruhi seberapa banyak mereka memberikan kontribusi kepada organisasi yang diantara lain termasuk:

a. Kuantitas
b. Kualitas
c. Jangka waktu
d. Kehadiran ditempat kerja dan Sikap kooperatif (Robert 2002 : 78).

Sedangkan menurut Umar (2003 : 101) ada beberapa data atau sumber pengukuran perusahaan terhadap kinerja karyawan antara lain:

a. Kualitas pekerjan
b. Kejujuran karyawan
c. Inisiatif
d. Kehadiran dan Pengatahuan tentang pekerjaan
e. Sikap dan tanggung jawab
f. Kerja sama dan keandalan

**4. Tujuan dan kegunaan penilaian prestasi karyawan**

Penilaian prestasi karyawan berguna untuk perusahaan serta bermanfaat bagi karyawan bertujuan sebagai berikut:

a. Sebagai dasar pengambilan keputusan yang digunakan untuk promosi, demosi, pemberhentian, dan penetapan besarnya balas jasa.
b. Untuk mengukur prestasi kerja yaitu sejauh mana karyawan bisa sukses dalam pekerjaannya.
c. Sebagai dasar untuk mengevaluasi efektifitas seluruh kegiatan di dalam perusahaan.
d. Sebagai alat untuk menigkatkan motivasi kerja karyawan sehingga mencapai tujuan untuk mendapatkan hasil kerja yang baik.
e. Sebagai alat untuk bisa melihat kekurangan atau kelemahan dimasa lampau dan meningkatkan kemampuan karyawan selanjutnya.

f. Sebagai alat untuk mengidentifikasi kelemahan personal yang menjadi bahan pertimbangan dalam program latihan kerja karyawan.

Penilain kinerja dapat digunakan antara lain:

a. Mengetahui perkembangan, meliputi:
   1. Pelatihan
   2. Umpan balik kinerja
   3. Menentukan transfer dan penugasan
   4. Identifikasi kekuatan dan kelemahan karyawan
b. Pengambilan keputusan administratif yang meliputi:
   1. Keputusan untuk menentukan gaji, promosi, mempertahankan karyawan.
   2. Pengakuan kinerja karyawan
   3. Pemutusan hubungan kerja
c. Keperluan perusahaan yang meliputi:
   1. Perencanaan SDM, menentukan kebutuhan pelatihan
   2. Evaluasi pencapaian tujuan perusahaan
   3. Informasi untuk identifikasi tujuan **(**Rivai, 2004 : 315).

Hasil-hasil penilaian kinerja sering berfungsi sebagai basis bagi evaluasi reguler terhadap kinerja anggota-anggota organisasi dalam pendekatan evaluai menggunakan *ratings* deskriptif untuk menilai kinerja dan kemudian memakai data tersebut dalam keputusan-keputusan promosi, demosi, dan kompensasi.

Keputusan-keputusan yang sering bertumpu pada tujuan evaluasi adalah keputusan-keputusan yang mencakup kenaikan *merit pay*, insentif karyawan, dan kenaikan-kenaikan gaji lainnya. Sepanjang karyawan diberikan perhatian hal ini merupakan salah satu tujuan utama dari penilaian kinerja (Simamora, 2001 : 424).

## K. Hipotesis

Dari uraian diatas serta perumusan masalah maka penulis membuat suatu hipotesis sebagai berikut: Diduga bahwa pemberian insentif berpengaruh signifikan terhadap kinerja salesman pada PT. Capella Dinamik Nusantara Pekanbaru.

## L. Variabel Penelitian

Ada pun yang menjadi objek penelitian ini adalah

1. Kinerja (Y)
2. Insentif (X)

| No | Variabel | Indikator |
|---|---|---|
| 1 | KINERJA (Y) | - Kesetiaan<br>- Prestasi Kerja<br>- Tanggung Jawab<br>- Ketaatan<br>- Kerjasama |

| No | Variabel | Indikator |
|---|---|---|
| 2 | INSENTIF (X) | - Gaji yang Sepadan<br>- Jaminan Kesehatan<br>- Pemberian Bonus<br>- Jaminan Hari Tua<br>- Asuransi Jiwa |

***Sumber: Ridwan, 2010:57***

# BAB III

# METODE PENELITIAN

## A. Lokasi dan Waktu Penelitian

Penelitian ini berlokasi pada PT. Capella Dinamik Nusantara Pekanbaru yang terletak di Jalan Soekarno Hatta Kota Pekanbaru yang dimulai pada tanggal 7 September 2011.

## B. Jenis dan Sumber Data

1. Data Primer yaitu data yang diperoleh dengan hasil pengamatan penelitian yang berkaiatan dengan permaslahan yang dihadapai. Adapun data primer yang dikumpulkan adalah tangapan karyawan tentang pemberian insentif dan kinerja salesman bagian penjualan pada PT. Capella Dinamik Nusantara Pekanbaru.

2. Data Skunder yaitu data yang diperoleh untuk melengkapi dan menjelaskan masalah yaitu sumber data penulis peroleh dari bahan atau perusahaan yang ada kaitannya dengan penelitian ini, selain itu pengumpulan data juga dilakukan dengan bahan-bahan bacaan atau literatur laporan serta tulisan-tulisan yang ada kaitannya.

## C. Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan bagian salesman tahun 2010 sebanyak 32 orang dan semua populasi tersebut dijadikan sebagai sampel, artinya pengambilan sampel pada penelitian ini menggunakan metode sensus.

## D. Teknik Pengumpulan Data

Dalam pengumpulan data yang diperlukan untuk penelitian ini, penulis melakukan teknik pengumpulan data sebagai berikut:

1. Wawancara yaitu usaha untuk mendapatkan keterangan-keterangan ataupun informasi dari sumber-sumber yang ada kaitannya dengan masalah-masalah penelitian wawancara dilakukan dengan salesman PT. Capella Dinamik Nusantara Pekanbaru.
2. Kuisioner yaitu dengan mengajukan daftar pertanyaan yang diisi oleh pihak karyawan bagian salesman. Kuisioner ini diberikan kepada bagian personalia untuk dapat dibagikan kepada para salesman yang menjadi sampel dalam penelitian ini.
3. Observasi

   Yaitu penelitian yang pengambilan datanya bertumpu pada pengamatan langsung terhadap objek penelitian (Irawan, 64: 2004)

## E. Uji Kualitas Data

### 1. Uji Validitas

Pengujian validitas dilakukan untuk menguji apakah jawaban dari kuisioner dari responden benar-benar cocok utuk digunakan dalam penelitian ini atau tidak. Hasil penelitian yang valid adalah bila terdapat kesamaan antara data yang dikumpulkan dengan data yang terjadi pada objek yang diteliti. Instrument valid berarti alat ukur yang digunakan untuk mendapatkan data (mengukur) valid berarti instrument dapat digunakan utuk mengukur apa yang harusnya diukur.

Adapun kriteria pengambilan keputusan uji validitas untuk setiap pertanyaan adalah nilai *Corrected item total corelationa* atau nilai $r_{hitung}$ harus berada diatas 0.3. hal ini dikarenakan jika nilai $r_{hitung}$ lebih kecil dari 0.3, berarti item tersebut memiliki hubungan yang lebih rendah dengan item-item pertanyaan lainnya dari pada variabel yang diteliti, sehingga item tersebut dinyatakan tidak valid (Sugiono, 2007: 48).

### 2. Uji Reliabilitas

Penguji reliabilitas dilakukan untuk mengetahui apakah hasil jawaban dari kuisioner oleh responden benar-benar stabil dalam mengukur suatu gejala atau kejadian. Semakin tinggi reliabilitas suatu alat pengukur semakin stabil pula alat pengukur tersebut rendah maka alat tersebut tidak stabil dalam mengukur suatu gejala. dengan melihat nilai Cronbach Alpha (α) untuk masing-masing variabel. Dimana suatu variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai Cronbach Alpha > 0.60.

## F. Teknik Analisis Data

Untuk menganalisa data penulis menggunakan metode regresi linear sederhana, yaitu suatu metode statistik yang digunakan untuk mengetahui hubungan antara variabel indevenden dan devenden yang dibantu dengan menggunakan program SPSS versi 17.0 dengan persamaan sebagai berikut:

$$\mathbf{Y = a + bX}$$

Keterangan :

Y = Kinerja Salesman

a = Konstanta

b = Koefesien Regresi

X = Insentif

Pengukuran variabel-variabel yang terdapat dalam model analisis penelitian ini bersumber dari jawaban atas pertanyaan yang terdapat dalam angket. Karena semua jawaban tersebut bersifat kualitatif sehingga dalam analisa sifat kualitatif tersebut diberi nilai agar menjadi data kuantitatif. Penentuan nilai jawaban untuk setiap pertanyaan digunakan metode *Skala Likert.* Pembobotan setiap pertayaan adalah sebagai berikut:

1. Jika memilih jawaban Sangat Setuju (SS), maka diberi nilai 5
2. Jika memilih jawaban Setuju (S), maka diberi nilai 4
3. Jika memilih jawaban Cukup Setuju (CS), maka diberi nilai 3
4. Jika memilih jawaban Tidak Setuju (TS), maka diberi nilai 2
5. Jika memilih jawaban Sangat Tidak Setuju (STS), maka diberi nilai 1

## G. Uji Hipotesis

Pengujian hipotesis yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan analisis regresi linier sederhana berdasarkan Uji Secara Parsial (Uji t), Koefisien Korelasi dan Uji Koefisien Determinasi ($R^2$) dengan bantuan *software* SPSS *(Statistical Product and Service Solution)* versi 17.0.

### 1. Uji Secara Parsial ( Uji t )

Uji Secara Parsial (Uji t) ini bertujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel indenpenden (X) terhadap variabel dependen (Y) dengan asumsi variabel lainnya adalah konstan. Pengujian dilakukan dengan 2 arah dengan tingkat keyakinan sebesar 95 % dan dilakukan uji tingkat signifikan pengaruh hubungan variabel independen secara individual terhadap variabel dependen, dimana tingkat signifikansi ditentukan sebesar 5 % dan *degree of freedom* (df) = n – k. Adapun kriteria pengambilan keputusan yang digunakan dalam pengujian ini adalah sebagai berikut:

(1) Apabila $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau P value < α maka:

(a) $H_a$ diterima karena memiliki pengaruh yang signifikan

(b) $H_0$ ditolak karena tidak terdapat pengaruh yang signifikan

(2) Apabila $t_{hitung} < t_{tabel,}$ atau P value > α , maka :

(a) $H_a$ ditolak karena tidak memiliki pengaruh yang signifikan

(b) $H_0$ diterima karena terdapat pengaruh yang signifikan.

2. **Analisis Koofisien Korelasi**

Analisis koofisien korelasi digunakan untuk mengetahui bagaimana pengaruh insentif terhadap kinerja, apakah tergolong sangat kuat, kuat, sedang, rendah, atau sangat rendah. Untuk mengetahui adanya hubungan yang kuat ataupun rendah antara kedua variabel berdasarkan nilai r digunakan interprestasi koefisien korelasi menurut Sugiono (2004 : 138**)** yaitu:

| **Interval koofisien** | **Tingkat hubungan** |
|---|---|
| 0,00 - 0,199 | Sangat rendah |
| 0,20 - 0,399 | Rendah |
| 0,40 - 0,599 | Sedang |
| 0,60 - 0,799 | Kuat |
| 0,80 - 1,000 | Sangat kuat |

***Sumber : Sugiono, 2004 : 183***

3. **Koefisien Determinasi ($R^2$)**

Koefisien determinasi ($R^2$) digunakan untuk mengetahui persentase variabel independen secara bersama-sama terhadap variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah diantara nol dan satu. Jika koefisien determinasi ($R^2$) = 1, artinya variabel independen memberikan informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variabel-variabel dependen. Jika koefisien determinasi ($R^2$) = 0, artinya variabel independen tidak mampu menjelaskan pengaruhnya terhadap variabel depeden.

# BAB IV

# GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN

## A. Sejarah Singkat Perusahaan

PT. Capella Dinamik Nusantara Pekanbaru merupakan cabang dari PT. Capella Dinamik Nusantara yang berkedudukan di medan. Dengan adanya perkembangan usaha yang cukup pesat, maka sampai saat ini telah dibuka 4 cabang penjualan di pekanbaru.

Untuk tujuan disrtibusi dan perluasan area kerja, maka PT. Capella Dinamik Nusantara pusat medan mendirikan cabang di Pekanbau yang berstatus perseroan terbatas didirikan di pekanbaru pada tangggal 1 Mei 2003 dengan (SITU) Surat Tempat Izin Usaha dan (TDT) Tanda Daftar Perusahaan yang diajukan melelui kantor walikota Pekabaru. PT. Capella Dinamik  Nusantara ini terletak dijalan Soekarno Hatta No. 88 Pekanbaru.

PT. Capella Dinamik Nusantara merupakan status badan usaha yang bergerak dibidang distributor untuk keperluan sarana transportasi bagi konsumen.

## B. Struktur Organisasi

Dalam suatu organisasi kita tentu mengenal adanya struktur organisasi yang dapat diartikan sebagai suatu kerangka yang menunjukkan seluruh kegiatan untuk mencapai tujuan dari perusahaan. atau dengan kata lain struktur organisasi merupakan suatu gambaran yang sistematis yang ditujukkan oleh garis-garis menurut kedudukan

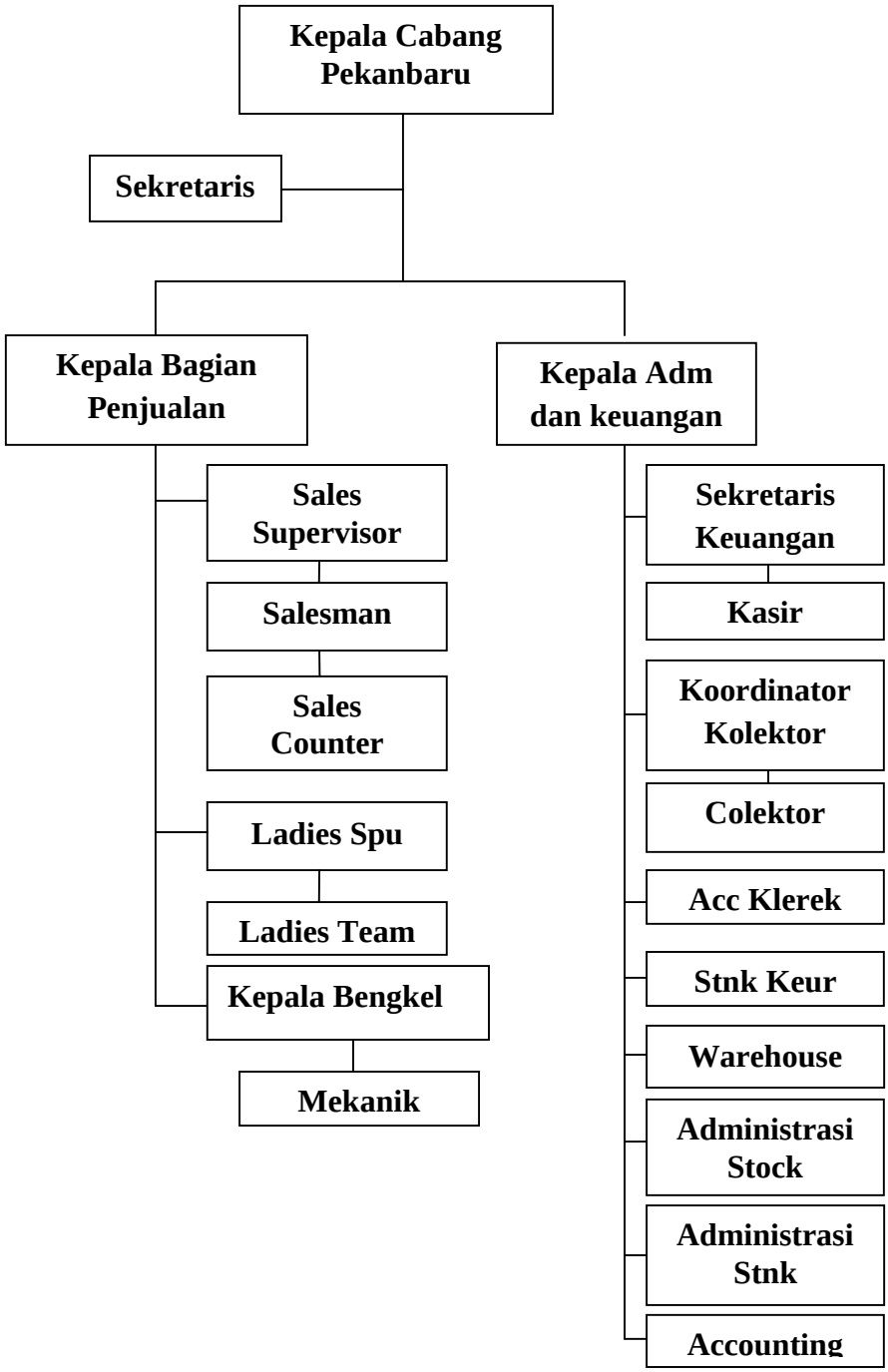
atau jenjang yang telah ditentukan. Sehingga dengan adanya struktur organisasi dapat mencerminkan hubungan-hubungan kerja antara tugas, fungsi, wewenang dan tanggung jawab masing-masing orang atau bagian dalam organisasi. Sehingga demikian pekerjaan dapat dilaksanakan dengan baik karena apa yang dikerjakan telah tergambar dalam strktur organisasi.

Dari struktur organisasi dapat kita lihat besar atau kecilnya skala perusahaan tersebut. Pada penyusunan suatu organisasi perlu diperhatikan tentang sebagaimana struktur organisasi yang diperlukan oleh oeganisasi tersebut, karena sangat penting dalam uaha menciptakan struktur organisasi perubahan yang efektif dan efisien yang mendukung aktifitas perusahaan.

Dengan adanya strutur organisasi tersebut para pekerja akan lebih mudah dan cepat untuk mengetahui siapa yang menjadi  pimpinanya mulai dari tingkat terendah sampai tingkat tertinggi yaitu pimpinan. Disamping itu dengan adanya strutur organisasi para pekerja akan mengetahui bidang pekerjaan apa yang harus mereka kerjakan dan kepada siapa mereka bertangung jawab atas pekerjaannya tersebut.

Berikut ini akan dilampirkan bagan struktur organisasi PT. Capella Dinamik Nusantara Pekanbaru seperti berikut:

**GAMBAR IV.1**
**STRUKTUR ORGANISASI PT. CAPELLA DINAMIK NUSANTARA CABANG PEKANBARU**




.

*Sumber: PT. Capella Dinamik Nusantara Cabang Pekanbaru*

Dari gambar di atas maka jelas kita ketahui bahwa bentuk struktur organisai yang dipakai oleh PT. Capella Dinamik Nusantara Pekanbaru adalah struktur organisasi berbentuk garis. Organisasi garis adalah tipe organiasi yang tertua karena itu merupakan tipe organisasi yang sangat sederhana bila dibandingkan dengan tipe organisasi lainnya. Agar lebih jelas fungsi, peranan serta tanggung jawab dari masing-masing bagian dan sub bagian struktur organisasi di atas maka akan diuraikan sebagai berikut:

1. **Kepala Cabang**.

   Bertugas mengkoordinir dan tanggung jawab serta seluruh aktifitas dan kelancaran operasional dan manajerial cabang yang dipimpinnya, dalam hal ini termasuk keputusan tentang kebijaksanaan yang ditempuh oleh perusahaan. Seluruh tugas dan dipertanggung jawabkan kepada pemimpin yang berada dipusat.

2. **Kepala Bagian Penjualan.**

   Bagian ini membawahi beberapa bagian sub divisi. Pada bagian penjulan ini bertugas melakukan serta melaksanakan penjualan sepeda motor membuat dan menyusun serta melaporkan kegiatan-kegiatan penjualan sepeda motor baik harian, bulanan maupun tahunan, melakukan monitoring permintaan serta membuat faktur penjualan serta menerima barang-barang. Kepala bagian penjualan mambawahi antara lain sales Supervisor, Ladies Spu, serta Kepala Bengkel.

a. **Sales Supervisor**

Bertugas membimbing serta mengawasi para salesman dalam melaksanakan tugas penjualan sepeda motor.

b. **Ladies SPU (Supervisor)**

Bertugas mengkoordinir serta mengawasi administrasi perbengkelan yang dilaksankan oleh ladies team terhadap kendraan yang masuk bengkel.

3. **Kepala bengkel.**

Bertugas mengkoordinir serta mengawasi kerja dari para mekanik yang melaksanakan perbaikan kendraan yang masuk bengkel agar tidak terjadi kesalahan-kesalahan pada saat melkukan perbaikan.

4. **Kepala bagian administrasi dan keuangan**

Yakni bertangghng jawab terhadap tugas-tugas administrasi dan perusahaan dan keuangan perusahaan, sehubungan dengan pengoperasian kegiatan perusahaan. Dalam hal ini administrasi dan keuangan tersebut bertanggung jawab langsung kepada pimpinan yang telah memberi wewenang menurut bidang tugas yang telah dilimpahkan. Kapala bagian administrasi ini membawahi antara lain Sekretaris Keungan, Koordinator Kolektor, Pergudangan, administrasi Stock, Administrasi Stnk, Stnk Keur.

a. **Sekretaris Keuangan**

Bertugas untuk menerima telepon yang masuk, membuat laporan tentang surat-surat yang masuk keruang kepala, melapor atas tamu dari luar perusahaan yang ingin beremu, serta mengawasi kasir dalam melaklsanakan tugasnya.

b. **Coordinator Kolektor**

Bertugas mengkoordinir para kolektor dalam pelaksanaan pemungutan tagihan kepada konsumen serta membuat laporan pertanggung jawaban kepada kepala administrasi dan keungan.

c. **Pergudangan**

Bertugas menjemput dan menerima barang-barang spare part yang dipesan atau dibutuhkan oleh perusahaan.

d. **Administrasi Stock**

Bertugas mencatat keluar masuknya barang- barang pergudangan serta mancatat persedian stock barang yang ada di dalam gudang serta mebuat laporan apabila perlunya penambahan barang lagi unutk persediaan gudang.

e. **Stnk Keur**

Bertugas untuk mengurusi pembuatan Stnk kendraan terhadap sepeda motor yang telah dibeli oleh konsumen.

f. **Administrasi Stnk**

Bertugas untuk mengurusi segala administrasi pembuatan Stnk sepeda motor yang dibutuhkan oleh konsumen.

g. **Acc clerk**

Bertugas untuk mengurusi pengesahan segala administrasi kreditur.

h. **Accounting**

Bertugas membuat laporan keuangan harian , bulanan, dan laporan keuangan tahunan dalam bentuk neraca laba rugi.

## C. Aktivitas Usaha Perusahaan

Sebagaimana telah kita ketahui dari sejarah singkat perusahaan PT. Capella Dinamik Nusantara Pekanbaru adalah suatu perusahaan cabang yang berkantor pusat di Medan, Sumatera Utara.

Sehubungan dengan status perusahaan perlu melengkapi dirinya dengan fasilitas-fasilitas yang dapat menunjang meningkatnya volume penjualan antara lain sebagai berikut:

1. **Showroom**

   Diperlukan showroom yang cukup luas yang digunakan sebagai tempat untuk menunjang produk yang ditawarkan atau ruang peragaan yang digunakan untuk penjualan kendraan. Untuk show room ini PT. Capella dinamik Nusantara memililki 2 shoow room yang terletak di jalan jenderal sudirman.

2. **Onderdil dan Tools**

Merupakan kegiatan perusahaan dalam menyediakan alat-alat dan suku cadang dari tiap-tiap jenis sepeda motor Honda yang dijual, sehingga pembeli dapat mengganti suku cadang kendraan yang rusak dengan suku cadang yang asli. Untuk kegiatan penyedian suku cadang ini sudah merupakan suatu perusahaan dengan nama PT. Capella Dinamik Nusantara terletak dijalan soekarno hatta no. 88 Pekanbaru.

3. **Workshop**

Adalah sebagai tempat pelayanan perbaikan dan servis kendraaan-kendraan dimana untuk meberikan hasil servis yang akurat, perbaikan dan dimana langsung ditangani oleh teknisi-tenisi benar-benar ahli tentang kendraan motor merek Honda dan untuk meberikan pelayanan yang cepat Capella Servis menyediakan teknisi berjumlah 16 orang. Untuk memberikan peLayanan yang nyaman bagi pelanggan. Capella Servis memberikan fasililtas pelayanan yang menarik, yaitu menggunkan gedung yang besar, yaitu 2 ruko, tempat parkir yang luas, dan ruangan tunggu yang dilengkapi pesawat televisi. Lokasinya berada di jalan Soekarno Hatta No.88 Pekanbaru.

# BAB V

# HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

## A. Identitas Responden

Analisis identitas responden dalam penelitian ini dilihat dari beberapa sisi, diantaranya adalah berdasarkan tingkat usia responden, tingkat pendidikan responden dan berdasarkan jenis kelamin responden. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada keterangan berikut ini :

### 1. Responden Menurut Tingkat Usia

Pada bagian ini akan memberikan gambaran secara umum mengenai keadaan responden ditinjau dari kelompok usia. Untuk lebih jelasnya, berikut dapat dilihat pada tabel V.1 berikut ini:

**Tabel V.1 Responden Berdasarkan Tingkat Usia**

| No | Usia Responden | Frekuensi | |
|---|---|---|---|
| | | Orang | Persentase (%) |
| 1 | 20 – 30 | 23 | 71,86 |
| 2 | 31 – 40 | 7 | 21,88 |
| 3 | 41 – 50 | 2 | 06,26 |
| **Jumlah** | | **32** | **100 %** |

***Sumber: Data Olahan 2012***

Berdasarkan tabel V.1 di atas, maka dapat diketahui bahwa berdasarkan tingkat usia, responden yang berusia antara 20 – 30 tahun berjumlah 23 orang atau sebesar 71,86 %, sedangkan yang berusia antara 31 – 40 tahun berjumlah 7 orang atau sebesar 21,88 % dan responden yang berusia antara 41 – 50 tahun berjumlah 2 orang atau sebesar 06,26 %. Dengan demikian, maka dapat disimpulkan bahwa rata-rata usia responden berkisar antara 20 – 30 tahun.

**2. Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan**

Kemudian keadaan responden jika dilihat dari tingkat pendidikannya, maka dapat di lihat pada tabel V.2 berikut ini:

**Tabel V.2 Responden Menurut Pendidikan**

| No | Pendidikan | Frekuensi | |
|---|---|---|---|
| | | Orang | Persentase (%) |
| 1 | SLTP | 5 | 15,62 |
| 2 | SLTA | 22 | 68,75 |
| 3 | Diploma Tiga (D3) | 3 | 09,38 |
| 4 | Strata Saru (S1) | 2 | 06,25 |
| **Jumlah** | | **32** | **100 %** |

***Sumber: Data Olahan 2012***

Berdasarkan tabel V.2 di atas, diketahui bahwa berdasarkan tingkat pendidikan responden, untuk pendidikan SLTP sebanyak 5 orang atau sebesar 15,62

%, sedangkan untuk pendidikan SLTA sebanyak 22 orang atau sebesar 68,75 %, kemudian untuk pendidikan D3 sebanyak 3 orang atau sebesar 09,38 % dan S1 sebanyak 2 orang atau sebesar 06,25 %. Dengan demikian, maka dapat disimpulkan bahwa rata-rata tingkat pendidikan responden adalah tamatan SLTA.

### 3. Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Kemudian keadaan responden jika dilihat dari Jenis Kelamin, maka dapat dilihat pada tabel V.3 berikut ini:

**Tabel V.3 Responden Berdasarkan Jenis Kelamin**

| No | Jenis Kelamin | Frekuensi | |
|---|---|---|---|
| | | Orang | Persentase (%) |
| 1 | Pria | 25 | 78,13 |
| 2 | Wanita | 7 | 21,87 |
| **Jumlah** | | **32** | **100 %** |

***Sumber: Data Olahan 2012***

Berdasarkan tabel V.3 di atas, diketahui bahwa berdasarkan jenis kelamin responden, untuk responden yang berjenis kelamin pria adalah sebanyak 25 orang atau sebesar 78,13, sedangkan yang berjenis kelamin wanita adalah sebanyak 7 orang atau sebesar 21,87 %. Dengan demikian, maka dapat disimpulkan bahwa rata-rata responden berjenis kelamin pria.

## B. Deskripsi Variabel

### 1. Variabel Insentif (X)

Pada variabel insentif ini, kuisioner disebarkan dengan memberikan sepuluh pertanyaan yang bernilai positif kepada 32 responden. Untuk mengetahui rekapitulasi jawaban-jawaban responden dapat dilihat pada tabel V.4 di bawah ini:

**Tabel V.4 Rekapitulasi Tanggapan Responden Terhadap Variabel Insentif (X).**

| No | Pernyataan | Frekuensi | | | | | Jumlah |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | | SS | S | CS | TS | STS | |
| 1 | Sistem pemberian insentif yang diberikan perusahaan memuaskan dan meningkatkan kinerja saya | 9 | 2 | 8 | 13 | 0 | 32 |
| 2 | Gaji yang saya terima sudah sepadan | 9 | 14 | 6 | 3 | 0 | 32 |
| 3 | Bonus yang diberikan perusahaan kepada saya sudah baik | 9 | 14 | 7 | 2 | 0 | 32 |
| 4 | Besarnya jumlah insentif yang diterima cukup memenuhi kebutuhan saya | 6 | 16 | 8 | 2 | 0 | 32 |
| 5 | Asuransi jiwa yang saya terima memberikan rasa aman dan kepuasan | 6 | 18 | 5 | 2 | 1 | 32 |
| 6 | Insentif yang saya terima sudah layak dan adil | 5 | 14 | 8 | 4 | 1 | 32 |
| 7 | Jaminan hari tua yang saya terima diberikan rasa aman | 6 | 10 | 13 | 3 | 0 | 32 |
| 8 | Pemberian bonus yang saya | 6 | 12 | 10 | 4 | 0 | 32 |

| | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | terima sesuai dengan kinerja saya | | | | | | |
| 9 | Gaji yang saya terima selama ini sesuai dengan yang saya harapkan | 7 | 9 | 11 | 5 | 0 | 32 |
| 10 | Insentif yang saya terima dapat memotivasi dalam bekerja | 1 | 10 | 12 | 7 | 2 | 32 |
| | Jumlah | 64 | 119 | 88 | 45 | 4 | 320 |
| | Rata-rata | 6 | 12 | 9 | 5 | 0 | 32 |
| | Persentase | 18,8 % | 37,5% | 28, 1% | 15,6 % | 0.0 0% | 100 % |

***Sumber: Data Olahan 2011***

Berdasarkan tabel V.4 rekapitulasi jawaban responden tentang insentif di atas, bahwa rata-rata responden berjumlah 32 orang menjawab setuju 37,5% dengan sistem pemberian insentif, pemberian gaji yang sepadan, pemberian gaji yang sesuai harapan, insentif yang diterima dapat memenuhi kebutuhan, pemberian gaji yang layak dan adil, bonus yang diterima sudah baik dan sesuai dengan kinerja , asuransi jiwa dan jaminan hari tua yang diterima dapat memberikan rasa aman, sehingga dapat memotivasi dan menigkatkan kinerja mereka dalam bekerja.

**2. Variabel Kinerja (Y)**

Pada variabel kinerja ini, kuisioner disebarkan dengan memberikan sepuluh pertanyaan yang bernilai positif kepada 32 responden. Untuk mengetahui rekapitulasi jawaban-jawaban responden dapat dilihat pada tabel V.5 di bawah ini:

**Tabel V.5 Rekapitulasi Tanggapan Responden Terhadap Variabel Kinerja (Y)**

| No | Pernyataan | Frekuensi | | | | | Jumlah |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | | SS | S | CS | TS | STS | |
| 1 | Saya berangkat kerja dengan sepenuh hati | 4 | 11 | 14 | 3 | 0 | 32 |
| 2 | Dalam menyelesaikan pekerjaan selalu bekerja sama | 4 | 13 | 12 | 3 | 0 | 32 |
| 3 | Saya bertanggungjawab atas pekerjaan yang diberikan | 8 | 10 | 11 | 3 | 0 | 32 |
| 4 | Perusahaan selalu memberikan kesempatan kepada saya untuk berprestasi | 3 | 16 | 9 | 4 | 0 | 32 |
| 5 | Ada rasa puas dalam hati bila pekerjaan saya selesai tepat pada waktunya | 1 | 18 | 11 | 2 | 0 | 32 |
| 6 | Saya berusaha datang ketempat kerja lebih awal dari pada waktu yang telah ditentukan | 2 | 17 | 10 | 3 | 0 | 32 |
| 7 | Saya memikirkan cara agar hasil kerja saya menjadi lebih baik | 1 | 12 | 15 | 4 | 0 | 32 |
| 8 | Hubungan sosial antara saya dengan atasan ditempat kerja sangat baik | 1 | 15 | 13 | 3 | 0 | 32 |
| 9 | Dalam bekerja tidak terlintas dipikiran saya untuk pindah ketempat lain | 7 | 10 | 9 | 5 | 1 | 32 |

| | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| 10 | Saya mengikuti semua peraturan yang ada di perusahaan | 7 | 12 | 8 | 5 | 0 | 32 |
| | Jumlah | 38 | 134 | 112 | 35 | 1 | 320 |
| | Rata-rata | 4 | 13 | 11 | 4 | 0 | 32 |
| | Persentase | 12,5% | 40,7% | 34,4% | 12,4% | 00,0% | 100% |

***Sumber: Data Olahan 2011***

Berdasarkan tabel V.5 rekapitulasi jawaban responden tentang kinerja di atas, bahwa rata-rata responden berjumlah 32 orang menjawab setuju 40,7% dengan bekerja sepenuh hati, menyelesaikan pekerjaan selalu bekerjasama dan tepat waktu, bertanggung jawab atas pekerjaan, kesempatan untuk berprestasi, datang ke tempat kerja lebih awal, kepuasan dalam menyelesaikan pekerjaan, selalu memikirkan cara agar hasil kerja menjadi lebih baik, hubungan sosial yang sangat baik, berpikir tidak akan berpindah kerja ke tempat lain dan mengikuti semua peraturan yang ada, sehingga mereka bersemangat dan bergairah dalam melakukan pekerjaannya.

## C. Uji Kualitas Data

Sebelum dilakukan analisis data dengan menggunakan program SPSS, maka terlebih dahulu dilakukan uji validitas dan reliabilitas.

### 1. Validitas

Uji validitas menunjukkan sejauh mana suatu alat ukur benar-benar cocok atau sesuai sebagai alat ukur yang diinginkan. Pengujian validitas dilakukan untuk menguji apakah hasil jawaban dari kuisioner oleh responden benar-benar cocok untuk digunakan dalam penelitian ini.

Hasil penelitian yang valid adalah bila terdapat kesamaan antara data yang terkumpul dengan data yang sesungguhnya pada objek yang diteliti. Instrument valid berarti alat ukur yang digunakan untuk mendapatkan data (mengukur) valid berarti instrument dapat digunakan untuk apa yang seharusnya diukur.

Adapun rekapitulasi hasil uji validitas untuk setiap item pertanyaan pada masing-masing variabel di atas, dapat dilihat pada tabel V.6 berikut ini:

**Tabel V.6 Rekapitulasi Hasil Uji Validitas Untuk Setiap Pernyataan Tentang Insentif ($X_1$-$X_{10}$), dan Kinerja ($Y_1$-$Y_{10}$).**

| Variabel | Corrected Item Total Correlation | Tanda | Nilai | Keterangan |
|---|---|---|---|---|
| Insentif (X) | | | | |
| $X_1$ | 0.732 | > | 0.3 | Valid |
| $X_2$ | 0.791 | > | 0.3 | Valid |
| $X_3$ | 0.664 | > | 0.3 | Valid |
| $X_4$ | 0.623 | > | 0.3 | Valid |
| $X_5$ | 0.523 | > | 0.3 | Valid |
| $X_6$ | 0.346 | > | 0.3 | Valid |
| $X_7$ | 0.642 | > | 0.3 | Valid |
| $X_8$ | 0.563 | > | 0.3 | Valid |
| $X_9$ | 0.397 | > | 0.3 | Valid |
| $X_{10}$ | 0.460 | > | 0.3 | Valid |
| | | | | |
| Kinerja (Y) | | | | |
| $Y_1$ | 0.688 | > | 0.3 | Valid |
| $Y_2$ | 0.675 | > | 0.3 | Valid |
| $Y_3$ | 0.672 | > | 0.3 | Valid |
| $Y_4$ | 0.515 | > | 0.3 | Valid |
| $Y_5$ | 0.746 | > | 0.3 | Valid |
| $Y_6$ | 0.558 | > | 0.3 | Valid |
| $Y_7$ | 0.516 | > | 0.3 | Valid |
| $Y_8$ | 0.713 | > | 0.3 | Valid |
| $Y_9$ | 0.465 | > | 0.3 | Valid |
| $Y_{10}$ | 0.400 | > | 0.3 | Valid |

***Sumber: Data olahan 2012***

Berdasarkan tabel rekapitulasi Uji Validitas untuk setiap pernyataan di atas dapat dilihat bahwa nilai *Corrected Item Total Correlation* atau nilai $r_{hitung}$ untuk masing-masing variabel berada di atas 0.3. Ini menunjukkan bahwa data tersebut valid dan layak untuk diuji.

**2. Uji Reliabilitas**

Uji reliabilitas adalah suatu uji yang dilakukan untuk mengetahui apakah hasil jawaban dari kuisioner oleh responden benar-benar stabil dalam mengukur suatu gejala atau kejadian. Instrument yang reliabel adalah instrument yang digunakan beberapa kali untuk mengukur objek yang sama, akan menghasilkan data yang sama. Adapun kriteria pengambilan keputusan dalam uji reliabilitas adalah nilai Cronbach's Alpha untuk masing-masing variabel > 0.6.

**Tabel V.7 Hasil Uji Reliabilitas**

| Variabel | Cronbach's Alpha | Tanda | Nilai | Keterangan |
|---|---|---|---|---|
| Insentif | 0.785 | > | 0.6 | Reliabel |
| Kinerja | 0.797 | > | 0.6 | Reliabel |

***Sumber: Data Olahan 2012***

Berdasarkan tabel V.7 di atas diketahui bahwa nilai Cronbach's Alpha untuk variabel insentif (X) sebesar 0.785 dan untuk variabel Kinerja (Y) sebesar 0.797. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa masing-masing variabel tersebut reliabel karena nilai Cronbac's Alpha berada > 0.6.

## D. Regresi Linear Sederhana

Untuk menganalisa data penulis menggunakan metode regresi linear sederhana, yaitu suatu metode statistik yang digunakan untuk mengetahui hubungan antara variabel indevenden dan variabel devenden yang dibantu dengan menggunakan program SPSS versi 17.0 dengan persamaan sebagai berikut:

$$\boxed{Y = a + bX}$$

Hasil dari perhitungan untuk analisis regresi dari responden dapat dilihat pada tabel V.8 dibawah ini :

**Tabel V.8 Rekapitulasi Regresi Linear Sederhana**

| Model | Unstandardized Coefficients |
|---|---|
| | **B** |
| Konstanta | 10.292 |
| Insentif | 0.678 |

***Sumber: Data Olahan 2012***

Berdasarkan tabel V.8 rekapitulasi hasil uji regresi linear sederhana di atas, maka diperoleh persamaan regresi yang dihasilkan adalah:

**Y = 10.292 + 0.678X**

Berdasarkan persamaan regresi di atas, maka dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Konstanta sebesar 10.292 menyatakan bahwa jika tidak ada insentif, maka nilai kinerja salesman akan tetap sebesar10.292.
2. Koefisien regresi sebesar 0.678 menyatakan bahwa setiap penambahan 1 nilai insentif, maka akan meningkatkan kinerja salesmen sebesar 0.678 dengan asumsi besarnya variabel dependen lainnya adalah tetap.

## E. Uji Hipotesis

Pengujian hipotesis yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan Uji Secara Parsial (Uji t) dan Uji Koefisien Determinasi ($R^2$).

### 1. Uji Secara Parsial (Uji t)

Uji t adalah suatu uji statistic yang digunakan untuk mengetahui apakah secara parsial variabel independen berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen. Pengujian ini dilakukan dengan membandingkan $t_{hitung}$ dengan $t_{tabel}$ dengan tingkat signifikansi sebesar 5 % dan *degree of freedom* (df) = n – k. Dimana apabila $t_{hitung} > t_{tabel,}$ atau Sigh < α maka hipotesis diterima, dengan kata lain variabel independen secara individual memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen. Sebaliknya, jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ atau Sigh > α maka hipotesis ditolak.

**Tabel V.9 Rekapitulasi Hasil Pengujian Hipotesis Secara Parsial (Uji t)**

| Variabel | $t_{hitung}$ | $t_{tabel}$ | Sigh | Tanda | Alpha (α) | Ket | Hipotesis |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| Insentif (X) | 5.669 | 2.037 | 0.000 | < | 0.05 | Sigh | Ha diterima<br>$H_0$ ditolak |

***Sumber: Data Olahan 2012***

Berdasarkan tabel V.9 di atas, dapat diambil kesimpulan bahw nilai $t_{hitung}$ 5.669 > $t_{tabel}$ 2.037 atau tingkat signifikan 0.000 < 0.05, yang artinya variabel insentif (X) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja salesman pada PT. Capella Dinamik Nusantara Pekanbaru.

**2. Koefisien Determinasi ($R^2$)**

Koefisien Determinasi ($R^2$) adalah sebuah koefisien yang digunakan untuk melihat seberapa besar variabel independen (insentif) dapat menjelaskan variabel dependennya (kinerja salesman).

**Tabel V.10 Rekapitulasi Hasil Pengujian Koefisien Determinasi ($R^2$)**

**Model Summary[b]**

| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
|---|---|---|---|---|
| 1 | .719[a] | .657 | .641 | 3.58106 |

a. Predictors: (Constant), Insentif

b. Dependent Variable: Kinerja

***Sumber: Data Olahan 2012***

Berdasarkan tabel V.10 di atas, diperoleh nilai R sebesar 0.719. Artinya korelasi antara insentif (X) terhadap kinerja (Y) sebesar 0.719. Dengan demikian, maka dapat disimpulkan bahwa terjadi hubungan yang erat antara insentif dengan kinerja salesman karena nilai R mendekati angka 1.

Sedangkan nilai Adjusted R Square adalah sebesar 0.657. Hal ini menunjukkan bahwa secara keseluruhan pemberian insentif memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja salesman sebesar 65.7 %. Sedangkan sisanya sebesar 34.3 % dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

# BAB VI

# KESIMPULAN DAN SARAN

## A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian di atas, maka dapat diambil beberapa kesimpulan sebagai berikut:

1. Pemberian insentif pada salesman di PT. Capella Dinamik Nusantara Pekanbaru secara umum sudah berjalan dengan baik. Hal ini dapat dilihat dari besarnya persentase jawaban responden yang menyatakan setuju (sebesar 37,5%) jika pemberian insentif dapat memberikan rasa aman dan puas pada salesman.
2. Sedangkan kinerja salesman di PT. Capella Dinamik Nusantara Pekanbaru secara umum sudah berjalan dengan baik. Hal ini dapat dilihat dari besarnya persentase jawaban responden yang menyatakan setuju (sebesar 40,7%) jika ada rasa puas dalam hati salesman bila pekerjaan dapat diselesaikan tepat pada waktunya.
3. Berdasarkan hasil perhitungan koefisien determinasi diperoleh nilai R Square sebesar 0.657. Hal ini menunjukkan bahwa secara keseluruhan pemberian insentif memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja salesman sebesar 65.7 %. Sedangkan sisanya sebesar 34.3 % dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

## B. Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang penulis lakukan, ada beberapa hal yang ingin penulis sampaikan kepada pihak perusahaan, yaitu sebagai berikut:

1. Diharapkan dimasa yang akan datang, pihak perusahaan bisa lebih mengoptimalkan sistem pemberian insentif yang diberikan perusahaan kepada karyawan atau salesman agar dapat memberikan kepuasan dan meningkatkan kinerja karyawan atau salesman pada PT. Capella Dinamik Nusantara Pekanbaru.
2. Diharapkan dimasa yang akan datang, karyawan atau salesman mempunyai motivasi dan semangat serta memikirkan cara kerja yang baik agar hasil kerja karyawan atau salesman menjadi lebih baik dimasa yang akan datang.
3. Diharapkan dimasa yang akan peneliti lebih lanjut bisa mencoba variabel lain guna untuk mengukur kinerja karyawan atau salesman pada sebuah perusahaan.

## DAFTAR PUSTAKA


Al- Qura'n Nur karim, surat Asy Syu'araa ayat 183

———— ,surat At- Taubah ayat 105

Dessler, Gary, 2009, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Kesepuluh, Indeks,Jakarta

Irawan, Prasetya, 2004, *Logika Dan Prodsedur Penelitian*, STIA-LAN Press, Jakarta

Kuncoro, Mudrajad, 2005, *Strategi Bagaimana Meraih Keunggulan Kompetitif*, Erlangga, Jakarta

Mengkunegara, Prabu, Anwar, 2001, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Remaja Rosda, Bandung

Pangabean, S, Mutiara, 2002, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Ghalia Indonesia, Bogor Selatan

Rachmahwati, Kusdyah, Ike, 2008, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Andi,Yogyakarta

Richard , L Daft, 2006, *Management Manajemen*, Salemba Empat, Jakarta

Ridwan, 2010, *Skala Pengukuran Variabel Penelitian* , Alfabeta, Jakarta

Rivai Veithzal dan Ella Jauvani Sagala, 2009, *manajemen sumber daya manusia untuk perusahaan*, Edisi Kedua, Rajawali Pers, Jakarta

Rivai, Veithzal, 2009, *Islam Human Capital*, Rajawali Pers, Jakarta

Robbins, P. Stephen dan Mary Coulter, 2004, *Manajemen.* Edisi Kedelapan Jiliid 1, Salemba Empat, Jakarta

Robert l. Mathis dan John H. Jachson, 2003, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Kesepuluh, Salemba Empat, Jakarta

Sedarmayanti, 2003, *Manajmen Tenaga Kerja dan Hubungan Tenaga Kerja,* Remaja Rosda, Bandung

Simamora, Hendry, 2001, *Manajemen Sumber Daya Manusia,* Edisi Keempat, STIE YKPN, Jakarta

Siagian, Sondang P, 2004, *Manajemen Sumber Daya Manusia* , Bumi Aksara, Jakarta

Sugiono, 2004, *Manajemen Metode Penelitian Bisnis*, . Alvabet, Bandung

Umar, Husein, 2007, *Study Kelayakan Bisnis,* Edisi Revisi, Gramedia Pustaka Utama, Jakarta

Veithzal, Permata, Andria, 2008, *Islamic Financial Management*, Rajawali Pers, Jakarta