



**PENGARUH INSENTIF TERHADAP PRESTASI KERJA KARYAWAN  
SALES PADA DEALER BANYUWANGI MOTOR GENTENG**

*The Influence Incentiv to Work Performance of Employee Sales at Dealer  
Banyuwangi Motor Genteng*

**SKRIPSI**

Oleh

**Yulyta Indra Rukmana  
NIM 140910202020**

**PROGRAM STUDI ILMU ADMINISTRASI BISNIS  
JURUSAN ILMU ADMINISTRASI  
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK  
UNIVERSITAS JEMBER  
2018**



**PENGARUH INSENTIF TERHADAP PRESTASI KERJA  
KARYAWAN SALES PADA DEALER BANYUWANGI  
MOTOR GENTENG**

**SKRIPSI**

diajukan guna melengkapi tugas akhir dan memenuhi salah satu syarat untuk menyelesaikan Program Studi Ilmu Administrasi Bisnis (S1) dan mencapai gelar Sarjana Administrasi Bisnis

Oleh

**Yulyta Indra Rukmana  
NIM 1409102020**

**PROGRAM STUDI ILMU ADMINISTRASI BISNIS  
JURUSAN ILMU ADMINISTRASI  
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK  
UNIVERSITAS JEMBER  
2018**

### **PERSEMBAHAN**

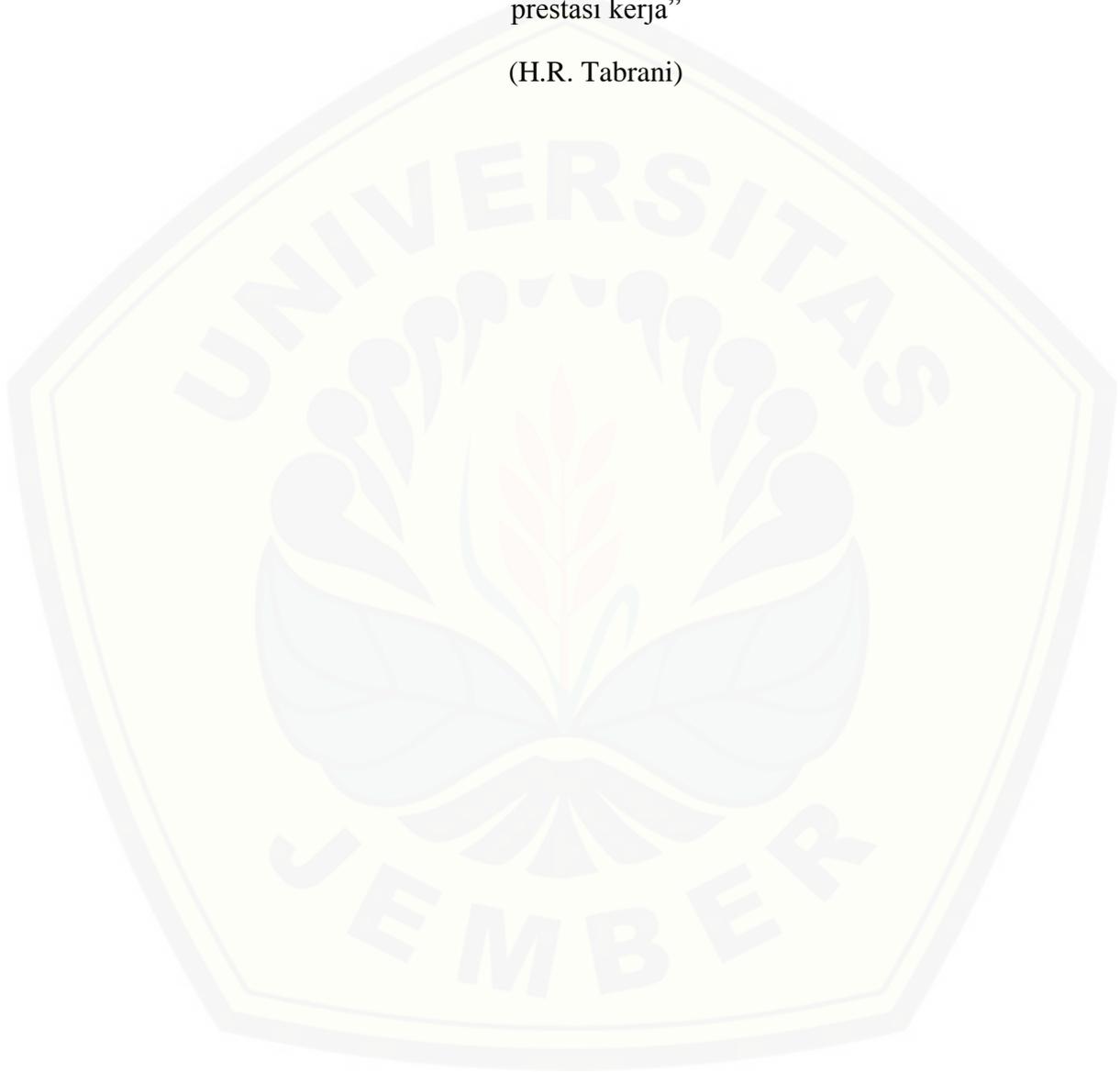
Puji syukur kehadiran Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat dan hidayahNya untuk dapat menyelesaikan skripsi ini yang berjudul “Pengaruh Insentif Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Sales Pada Dealer Banyuwangi Motor Genteng”. Skripsi ini saya persembahkan untuk:

1. Almarhumah Ibu tercinta ”Murkasiani” dan Ayahanda “Saiful” yang selalu memberikan doa dan kasih sayang yang tidak ternilai harganya, serta dukungan untuk memotivasi saya agar terus semangat selama perkuliahan dan juga dalam mengerjakan skripsi hingga selesai;
2. Guru-guruku sejak sekolah TK sampai Perguruan Tinggi yang telah mendidik dan memberikan ilmu pengetahuan kepada saya;
3. Almamater Jurusan Ilmu Administrasi, Program Studi Ilmu Administrasi Bisnis, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Jember.

**MOTTO**

“Allah mencintai orang yang bekerja apabila bekerja, maka ia selalu memperbaiki prestasi kerja”

(H.R. Tabrani)



---

Serial online <http://camkoha.blogspot.com/2013/12/motto-skripsi-arab-dan-terjemahannya.html?m=1> [diakses tanggal 21 Mei 2018 pukul 23.00]

**PERNYATAAN**

Saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Yulyta Indra Rukmana

NIM : 140910202020

Menyatakan dengan sesungguhnya bahwa karya ilmiah yang berjudul “Pengaruh Insentif Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Sales Pada Dealer Banyuwangi Motor Genteng” adalah benar hasil karya saya sendiri, kecuali kutipan yang sudah saya sebutkan sumbernya, belum pernah diajukan pada institusi mana pun, dan bukan karya jiplakan. Saya bertanggung jawab atas keabsahan dan kebenaran isinya sesuai dengan ilmiah yang harus dijunjung tinggi.

Demikianlah pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya, tanpa ada tekanan dan paksaan dari pihak mana pun serta bersedia mendapat sanksi akademik jika ternyata di kemudian hari pernyataan ini tidak benar.

Jember, 10 Juli 2018  
Yang menyatakan,

Yulyta Indra Rukmana  
140910202020

**PENGESAHAN**

Karya ilmiah Skripsi berjudul “Pengaruh Insentif Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Sales Pada Dealer Banyuwangi Motor Genteng” karya Yulyta Indra Rukmana telah diuji dan disahkan pada:

hari, tanggal : Selasa, 10 Juli 2018

tempat : Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Jember

Tim penguji:  
Ketua,

Dr. Sasongko, M.Si  
NIP 19570407 198609 1 001

Dosen Pembimbing I,

Dosen Pembimbing II,

Dra. Sri Wahyuni, M.Si  
NIP 19560409 198702 2 001

Penguji Anggota I,

Drs. Rudy Eko Pramono, M.Si  
NIP 19590820 198803 1 002

Penguji Anggota II,

Drs. Sutrisno, M.Si  
NIP 19580705 198503 1 002

Dra. Dwi Windradini BP, M.Si  
NIP 19640814 198902 2 003

Mengesahkan,  
Dekan Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik  
Universitas Jember

Dr. Ardiyanto, M.Si  
NIP 19580810 198702 1 002

## RINGKASAN

**Pengaruh Insentif Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Sales Pada Dealer Banyuwangi Motor Genteng;** Yulyta Indra Rukmana; 140910202020; 2018; 75 halaman; Program Studi Ilmu Administrasi Bisnis; Jurusan Ilmu Administrasi, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik.

Dealer Banyuwangi Motor Genteng merupakan perusahaan yang bergerak di bidang jasa yaitu khusus menyediakan dan menjual kendaraan bermotor dengan merek Honda bagi konsumen. Dealer Banyuwangi Motor Genteng terdiri dari beberapa dealer cabang salah satunya terletak di Jalan Hasanudin No. 60 Kecamatan Genteng, Kabupaten Banyuwangi. Karyawan sebagai menjadi kunci keberhasilan tujuan perusahaan salah satunya memenuhi target yang ditentukan oleh perusahaan. Insentif mengandung adanya hubungan yang sifatnya profesional. Salah satu tujuan karyawan bekerja adalah untuk mendapatkan imbalan agar dapat memenuhi kebutuhan, perusahaan memberikan insentif agar karyawan bekerja sesuai dengan tujuan perusahaan dan mempunyai prestasi kerja yang baik.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh insentif terhadap prestasi kerja karyawan sales pada Dealer Banyuwangi Motor Genteng. Jenis penelitian ini adalah metode penelitian kuantitatif dengan analisis regresi linier sederhana. Jumlah sampel dalam penelitian ini berjumlah 39 responden. Data diperoleh dengan observasi, wawancara, dan penyebaran kuesioner pada sejumlah sampel penelitian. Alat analisis yang digunakan adalah uji validitas, uji reliabilitas, uji normalitas, analisis deskriptif variabel statistik, analisis regresi linier sederhana, uji hipotesis, dan koefisien determinasi.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa insentif dapat meningkatkan kuantitas dan pemahaman dalam pelaksanaan tugas dalam bekerja, sehingga akan berdampak positif terhadap prestasi kerja pada karyawan sales Dealer Banyuwangi Motor Genteng. Hasil dari pengujian analisis regresi linier sederhana diperoleh persamaan  $Y = 8,116 + 0,158X$ . Artinya bahwa ada pengaruh yang positif antara insentif terhadap prestasi kerja, sehingga jika ada kenaikan aktivitas nilai insentif maka akan meningkatkan prestasi kerja karyawan sales Dealer Banyuwangi Motor Genteng.

## PRAKATA

Puji syukur kehadiran Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat dan hidayahNya untuk dapat menyelesaikan skripsi ini yang berjudul “Pengaruh Insentif Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Sales Pada Dealer Banyuwangi Motor Genteng”. Skripsi ini disusun untuk memenuhi salah satu syarat menyelesaikan pendidikan strata satu (S1) pada Program Studi Ilmu Administrasi Bisnis Jurusan Ilmu Administrasi Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Jember.

Penyusunan skripsi ini tidak lepas dari bantuan berbagai pihak. Oleh karena itu, penulis menyampaikan terima kasih kepada:

1. Dr. Ardiyanto, M.Si selaku Dekan Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik;
2. Dr. Akhmad Toha, M.Si selaku Ketua Jurusan Ilmu Administrasi;
3. Drs. Didik Eko Julianto, M.AB selaku Ketua Program Studi Ilmu Administrasi Bisnis;
4. Dra. Sri Wahyuni, M.Si selaku Dosen Pembimbing Utama, Drs. Rudy Eko Pramono, M. Si selaku Dosen Pembimbing Anggota, dan Dr. Edi Wahyudi, S.Sos, M.M selaku dosen pembimbing akademik yang telah membimbing saya selama penulis menjadi mahasiswa;
5. Kepala Dealer Banyuwangi Motor Genteng yang telah memberikan izin penelitian, kepala cabang bapak Visi Aries Tertana dan seluruh karyawan sales yang telah memberikan informasi kepada penulis;
6. Semua pihak yang tidak dapat penulis sebutkan satu per satu yang telah membantu kelancaran penyusunan skripsi ini.

Penulis juga menerima segala kritik dan saran dari semua pihak demi kesempurnaan skripsi ini. Akhirnya penulis berharap, semoga skripsi ini bermanfaat.

Jember, Juli 2018

Penulis

**DAFTAR ISI**

<b>HALAMAN JUDUL.....</b>	<b>i</b>
<b>PERSEMBAHAN.....</b>	<b>ii</b>
<b>MOTTO.....</b>	<b>iii</b>
<b>PERNYATAAN.....</b>	<b>iv</b>
<b>PENGESAHAN.....</b>	<b>v</b>
<b>RINGKASAN.....</b>	<b>vi</b>
<b>PRAKATA.....</b>	<b>viii</b>
<b>DAFTAR ISI.....</b>	<b>ix</b>
<b>DAFTAR TABEL.....</b>	<b>xi</b>
<b>DAFTAR GAMBAR.....</b>	<b>xii</b>
<b>DAFTAR LAMPIRAN .....</b>	<b>xiii</b>
<b>1.1 Latar Belakang .....</b>	<b>1</b>
<b>1.2 Rumusan Masalah .....</b>	<b>9</b>
<b>1.3 Tujuan Penelitian.....</b>	<b>10</b>
<b>1.4 Manfaat Penelitian .....</b>	<b>10</b>
<b>BAB 2. TINJAUAN PUSTAKA.....</b>	<b>11</b>
<b>2.1 Landasan Teori .....</b>	<b>11</b>
2.1.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia.....	11
2.1.2 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia.....	12
2.1.3 Kompensasi .....	12
2.1.4 Pengertian Insentif.....	14
2.1.5 Tujuan Insentif.....	15
2.1.6 Jenis-jenis insentif .....	15
2.1.7 Sistem Pemberian Insentif.....	17
2.1.8 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Insentif.....	19

2.1.9 Indikator-indikator Insentif.....	19
2.1.10 Pengertian Prestasi Kerja.....	21
2.1.11 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Prestasi Kerja .....	22
2.1.12 Metode Penilaian Prestasi Kerja.....	22
2.1.13 Indikator-indikator Prestasi Kerja .....	25
<b>2.2 Hubungan Insentif dengan Prestasi Kerja Karyawan.....</b>	<b>25</b>
<b>2.3 Pengaruh Insentif Terhadap Prestasi Kerja Karyawan.....</b>	<b>26</b>
<b>2.3 Penelitian Terdahulu .....</b>	<b>27</b>
<b>2.4 Model Analisis.....</b>	<b>28</b>
<b>2.5 Hipotesis .....</b>	<b>29</b>
<b>BAB 3. METODE PENELITIAN.....</b>	<b>30</b>
<b>3.1 Rancangan Penelitian.....</b>	<b>30</b>
<b>3.2 Tahap Persiapan .....</b>	<b>30</b>
<b>3.3 Penentuan Populasi dan Sampel .....</b>	<b>31</b>
3.3.1 Populasi .....	31
3.3.2 Sampel .....	31
<b>3.4 Tahap Pengumpulan Data .....</b>	<b>32</b>
<b>3.5 Tahap Pengolahan Data .....</b>	<b>33</b>
<b>3.6 Definisi Operasional Variabel .....</b>	<b>34</b>
<b>3.7 Teknik Pengukuran .....</b>	<b>35</b>
<b>3.8 Teknik Analisis Data .....</b>	<b>36</b>
3.8.1 Uji Validitas.....	36
3.8.2 Uji Reliabilitas.....	37
3.8.3 Analisis Regresi Linier Sederhana .....	37
3.8.4 Uji Hipotesis .....	38
3.8.5 Koefisien Determinasi ( $R^2$ ) .....	39
<b>3.9 Tahap Penarikan Kesimpulan.....</b>	<b>39</b>

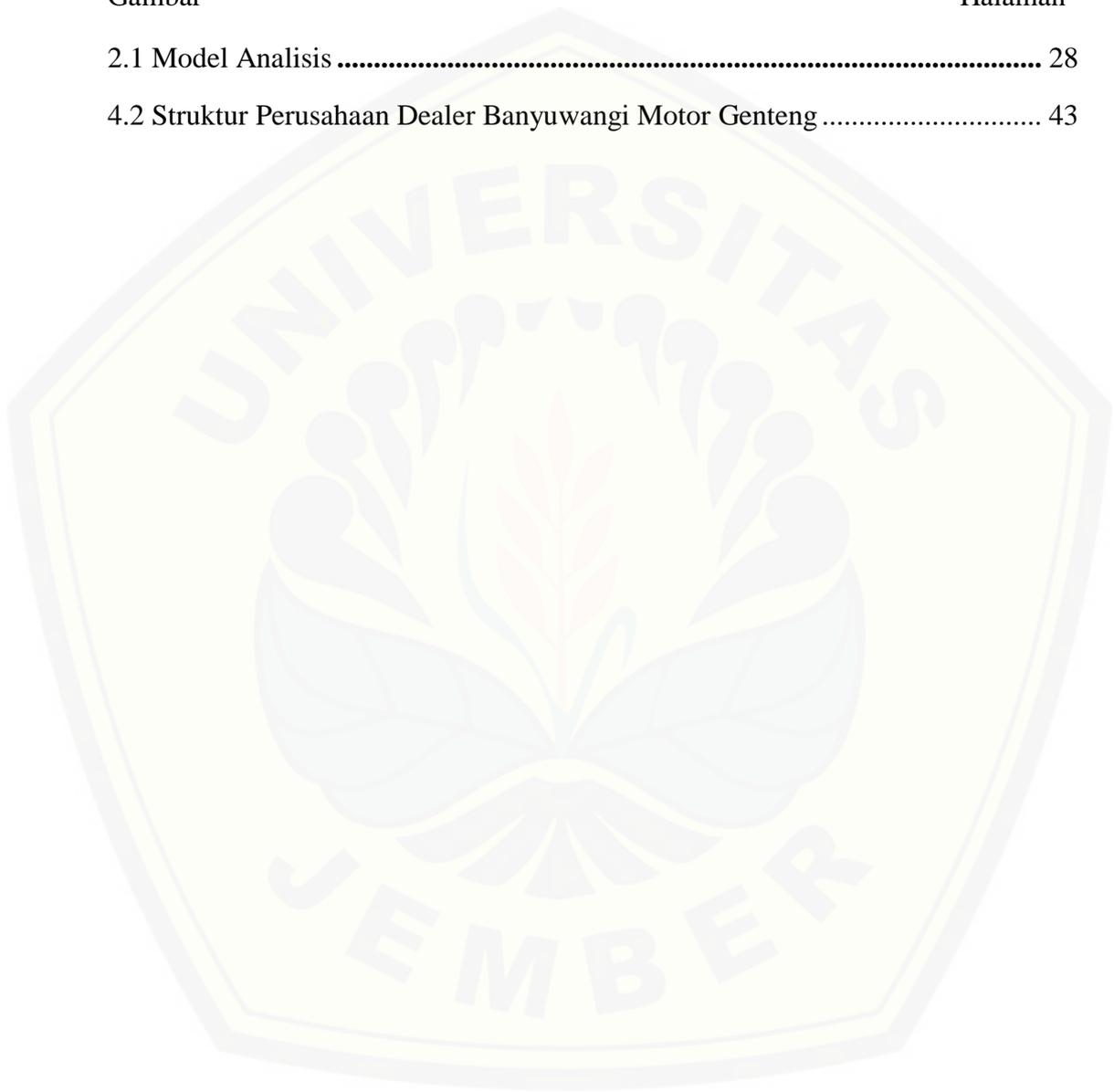
<b>BAB 4 HASIL PENELITIAN .....</b>	<b>41</b>
<b>4.1 Gambaran Umum Dealer Banyuwangi Motor Genteng.....</b>	<b>41</b>
4.1.1 Profil Dealer Banyuwangi Motor Genteng .....	41
4.1.2 Visi dan Misi Dealer Banyuwangi Motor Genteng .....	41
4.1.3 Tujuan Perusahaan .....	41
4.1.4 Hari dan Jam Kerja Karyawan .....	42
4.1.5 Struktur Perusahaan Dealer Banyuwangi Motor Genteng.....	42
4.1.6 Tugas dan Wewenang .....	43
<b>4.2 Karakteristik Responden .....</b>	<b>45</b>
<b>4.3 Uji Instrumen .....</b>	<b>48</b>
4.3.1 Uji Validitas.....	48
4.3.2 Uji Reliabilitas.....	49
<b>4.4 Analisis Data.....</b>	<b>50</b>
4.4.1 Analisis Regresi Linier Sederhana.....	50
4.4.2 Uji t .....	51
4.4.3 Koefisien Determinasi (R <sup>2</sup> ) .....	53
<b>4.5 Pembahasan .....</b>	<b>54</b>
<b>BAB 5. PENUTUP.....</b>	<b>57</b>
<b>5.1 Kesimpulan.....</b>	<b>57</b>
<b>5.2 Saran .....</b>	<b>57</b>
<b>DAFTAR PUSTAKA .....</b>	<b>58</b>
<b>LAMPIRAN.....</b>	<b>61</b>

**DAFTAR TABEL**

Tabel 1.1 Jumlah Karyawan DBMG.....	3
Tabel 1.2 Jumlah Karyawan Sales DBMG .....	4
Tabel 1.3 Target Pencapaian Karyawan Sales DBMG .....	4
Tabel 1.4 Rekapitulasi Tingkat Absensi Karyawan Sales DBMG .....	5
Tabel 1.5 Total Penjualan Dua Tahun Terakhir DBMG.....	6
Tabel 1.6 Tarif <i>Type</i> Baru Otoritas Jasa Keuangan(OJK) .....	7
Tabel 1.7 Bentuk Insentif Karyawan Sales DBMG.....	8
Tabel 2.1 Tinjauan Penelitian Terdahulu .....	27
Tabel 3.1 Definisi Operasional Variabel.....	34
Tabel 4.1 Hari & Jam Kerja Karyawan.....	42
Tabel 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.....	46
Tabel 4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin .....	46
Tabel 4.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan.....	47
Tabel 4.5 Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Masa Kerja .....	47
Tabel 4.6 Hasil Uji Validitas Variabel Insentif (X).....	49
Tabel 4.7 Hasil Uji Validitas Variabel Prestasi Kerja (Y).....	49
Tabel 4.8 Hasil Uji Reliabilitas.....	50
Tabel 4.9 Hasil Uji Analisis Regresi Linier Sederhana .....	51
Tabel 4.10 Hasil Uji t.....	52
Tabel 4.11 Hasil Uji Analisis Koefisien Determinasi.....	53

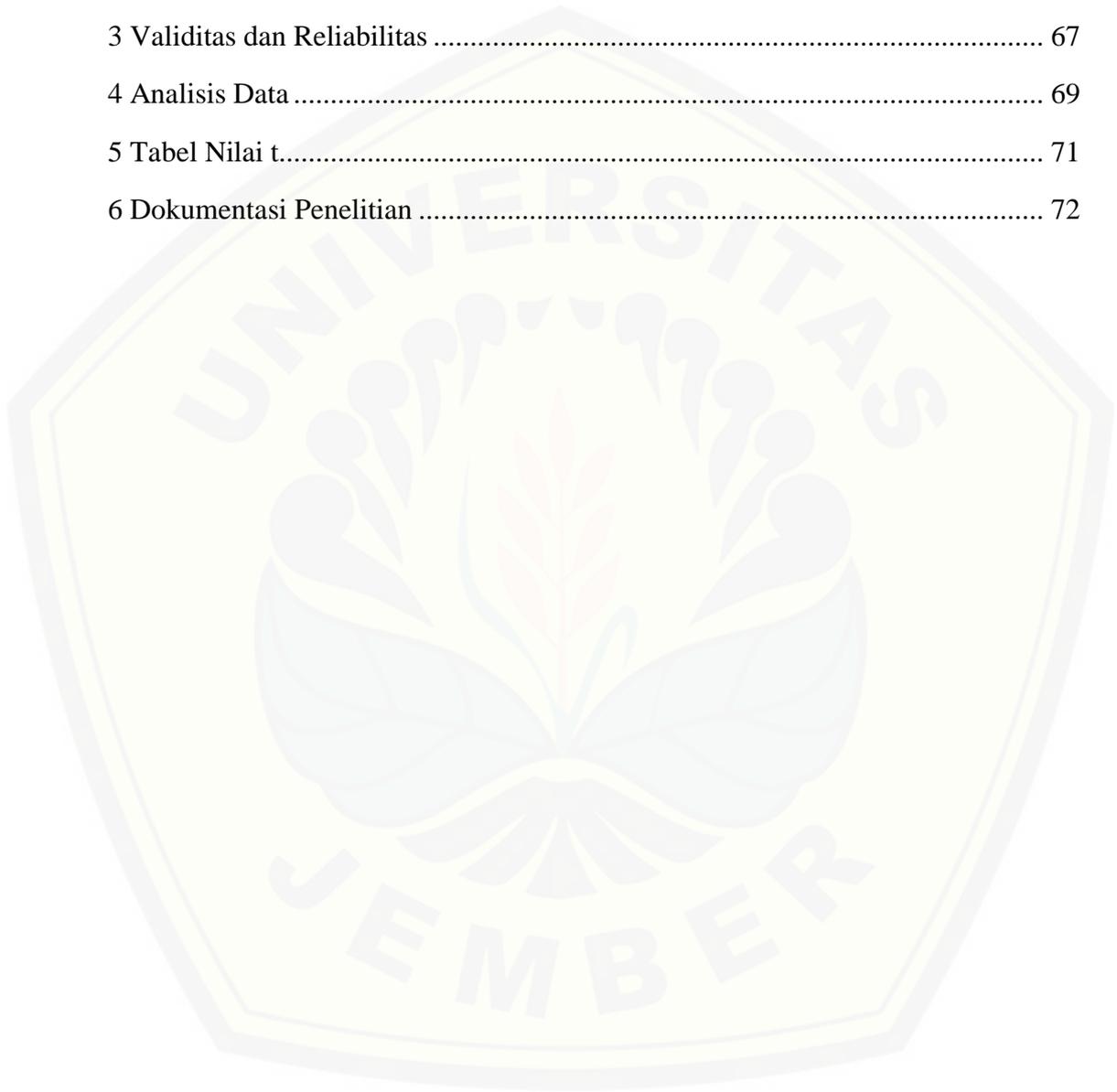
**DAFTAR GAMBAR**

Gambar	Halaman
2.1 Model Analisis .....	28
4.2 Struktur Perusahaan Dealer Banyuwangi Motor Genteng .....	43



**DAFTAR LAMPIRAN**

Lampiran	Halaman
1 Kuesioner Penelitian .....	63
2 Rekapitulasi Data Kuesioner .....	65
3 Validitas dan Reliabilitas .....	67
4 Analisis Data .....	69
5 Tabel Nilai t.....	71
6 Dokumentasi Penelitian .....	72



## **BAB 1. PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang**

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

Peran karyawan dalam suatu perusahaan sangat penting. Karyawan merupakan sumber daya yang wajib dijaga. Tujuan perusahaan tidak akan terwujud tanpa peran karyawan walaupun aktivitas perusahaan itu telah didukung dengan adanya modal dan alat teknologi yang modern. Sukses tidaknya sebuah perusahaan bergantung pada karyawan, jadi adanya karyawan sangat diperlukan mengenai kemampuan dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawab yang diberikan. Perusahaan perlu menyadari hal tersebut, jika karyawan merupakan asset terpenting yang memiliki kemampuan sebagai penentu keberhasilan suatu perusahaan, maka perusahaan harus memperhatikan kesejahteraan dan kebutuhan para karyawannya. Karyawan tidak hanya dipandang sebagai unsur yang memberikan kontribusi kepada perusahaan saja tetapi karyawan juga memerlukan dorongan semangat agar dapat bekerja secara optimal. Salah satu bentuk perhatian yang dapat perusahaan berikan kepada karyawan diantaranya pemberian insentif.

Insentif menjadi salah satu bentuk motivasi dan semangat bagi karyawan dalam melaksanakan tugas yang diberikan perusahaan supaya mampu mencapai target yang ditentukan dengan bentuk pemberian uang maupun penghargaan

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

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

Dealer Banyuwangi Motor Genteng (DBMG) merupakan perusahaan yang bergerak dalam bidang jasa penjualan produk sepeda motor. Dealer Banyuwangi Motor genteng beralamat di Jalan Hasanudin No.60 Genteng-Banyuwangi. DBMG berdiri pada 6 Februari 2006. Perusahaan ini khusus menjual produk

sepeda motor merek Honda yaitu produk sepeda ternama dan menjadi merek terkenal produksi negara Jepang. Mengingat perusahaan di bidang jasa khususnya dalam penjualan produk sepeda motor merek Honda semakin meningkat, perusahaan perlu melakukan usaha supaya tetap bertahan dan mampu bersaing dengan perusahaan yang sejenis dengan cara memberikan pelayanan optimal kepada konsumen. Tujuan perusahaan adalah memperoleh keuntungan yang sebesar-besarnya. Satu- satunya pihak yang memberikan keuntungan kepada perusahaan adalah konsumen, maka sasaran perusahaan adalah memberikan pelayanan yang sebaik-baiknya kepada konsumen. Konsumen merupakan pendapatan pokok dari usaha jasa penjualan tersebut. Disinilah peran karyawan sales sebagai ujung tombak perusahaan dalam memenuhi kepuasan konsumen mulai dari penyedia produk, pelayanan, dan kenyamanan dengan penuh keramahan. Dealer Banyuwangi Motor Genteng dipimpin oleh satu kepala cabang. Seluruh karyawan DBMG berjumlah 53 karyawan. Berikut data jumlah karyawan berdasarkan tingkat jabatan.

Tabel 1.1 Jumlah Karyawan Dealer Banyuwangi Motor Genteng

Jabatan	Jumlah
Kepala Cabang	1
Admin	2
Sales <i>counter</i>	3
Koordinator sales/supervisor	4
Sales <i>force</i>	32
Mekanik	5
PDI ( <i>Pre Delivery Inspection</i> )	2
<i>Office Boy</i>	2
Total	53

Sumber : Data diolah 2017

Berdasarkan pada data tabel 1.1 menunjukkan jumlah seluruh karyawan berdasarkan tingkat jabatan yang berbeda-beda dalam perusahaan Dealer Banyuwangi Motor Genteng. Jabatan tingkat paling atas yaitu kepala cabang dan jabatan paling bawah yaitu *office boy*. Tingkat jabatan yang berbeda tidak hanya ditunjukkan perusahaan kepada seorang karyawan, tetapi melihat kemampuan karyawan dalam melaksanakan tanggung jawab yang diberikan sesuai keahlian di bidang yang sudah ditentukan. DBMG berkomitmen dalam memberikan pelayanan kepada konsumen, maka seluruh karyawan harus mampu memberikan

pelayanan yang optimal, khususnya karyawan salesman yang secara langsung dalam melakukan transaksi pembelian produk perusahaan dengan konsumen. Peneliti tertarik untuk meneliti karyawan sales perusahaan.

Tabel 1.2 Jumlah Karyawan Sales Dealer Banyuwangi Motor Genteng

Jabatan	Jumlah
Koordinator Sales	4
Sales <i>Force</i>	32
Sales <i>Counter</i>	3
Total	39

Sumber: Data diolah 2017

Berdasarkan data pada tabel 1.2 diketahui bahwa jumlah karyawan sales sebanyak 39 orang . Dealer Banyuwangi Motor memiliki karyawan sales sebagai ujung tombak perusahaan dalam memasarkan produk kepada konsumen. Perusahaan akan menempatkan aspek pemasaran dalam mendukung kelancaran jalannya operasional perusahaan. Tugas karyawan sales adalah mampu berkomunikasi dengan baik dan mampu memahami informasi produk dalam melakukan pemasaran. Empat koordinator sales menjadi ketua tim dalam memimpin tingkatan sales dibawahnya dengan pembagian empat wilayah yaitu radius 10 km dari perusahaan. Empat wilayah tersebut diantaranya wilayah Kalibaru, Songgon, Silir, dan Rogojampi. Mengingat perusahaan sebagai Dealer penjualan produk sepeda motor diperlukan kerja tim dalam mencapai target perusahaan. Setiap koordinator sales membawahi 8 orang karyawan sales. Karyawan sales terbagi menjadi dua yaitu sales *counter* dan sales *force*. Sales *force* melayani konsumen secara langsung dengan cara *face to face* di luar kantor, sedangkan sales *counter* melayani konsumen di dalam kantor. Target penjualan yang diberikan kepada tiap sales berbeda-beda hal ini disesuaikan menurut tingkat jabatan karya sales sebagai berikut :

Tabel 1.3 Target Pencapaian Karyawan Sales Dealer Banyuwangi Motor Genteng

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

Sumber : Data diolah 2017

Karyawan sales Dealer Banyuwangi Motor Genteng (DBMG) merupakan penggerak utama dalam aktivitas penjualan perusahaan. Dari data tabel 1.3 dapat dilihat bahwa, tingkatan sales terbagi menjadi tiga yaitu sales training (S0), sales 1

(S1), dan sales 2 (S2), masing-masing tingkatan sales tersebut memiliki target yang berbeda setiap bulan. Perusahaan dalam menempatkan karyawan di masing-masing tingkatan tersebut melihat kemampuan hasil yang dicapai yaitu prestasi kerja. Prestasi kerja yang dimaksud yaitu pencapaian target per bulan sesuai dengan ketentuan perusahaan.

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

Tabel 1.4 Rekapitulasi Tingkat Absensi Karyawan Sales Dealer Banyuwangi Motor Genteng Tahun 2017

Bulan	Jumlah Karyawan	Jumlah Hari Kerja Per Bulan	Jumlah Hari Kerja Seharusnya	Jumlah Hari Kerja Tidak Hadir	Jumlah Kehadiran Senyatanya	Presentase Ketidakhadiran (%)
(a)	(b)	(c)	(d)	(e)	(f)	(g)
Januari	39	25	975	20	955	2,44
Februari	39	24	936	21	915	2,34
Maret	39	24	936	20	916	2,34
April	39	25	975	23	952	2,44
Mei	39	24	936	24	913	2,34
Juni	39	23	897	30	867	2,22
Juli	39	25	975	25	950	2,43
Agustus	39	25	975	23	952	2,44
September	39	24	936	21	915	2,34
Oktober	39	25	975	22	953	2,44
November	39	24	936	20	916	2,34

(a)	(b)	(c)	(d)	(e)	(f)	(g)
Desember	39	24	936	28	908	2,32
Rata-rata						2,36

Sumber: Admin Dealer Banyuwangi Motor Genteng, 2017.

Prestasi kerja karyawan sales DBMG tidak hanya diukur dari jumlah target penjualan yang mampu dicapai akan tetapi dinilai tingkat absensi setiap karyawan sales. Kebijakan pimpinan perusahaan dalam memberikan bonus insentif juga diukur dari tingkat absen karyawan sales. Dilihat dari tabel 1.4 presentase kehadiran karyawan selama kurun waktu satu tahun terakhir menunjukkan bahwa tingkat absensi karyawan mengalami *fluktuasi*, jumlah presentase kehadiran karyawan sales mencapai 2,36%. Artinya tingkat absensi karyawan sales Dealer Banyuwangi Motor Genteng tergolong tinggi dan tingkat prestasi kerja karyawan tergolong rendah. Sesuai dengan pendapat Winaya (dalam Widiastuti, 2011) yang mengatakan bahwa bilamana tingkat absensi atau ketidakhadiran per bulan mencapai 2-3% maka dikatakan karyawan mempunyai kinerja yang rendah. Karyawan sering tidak masuk kerja dan tidak melakukan absen tepat waktu. Tingginya tingkat ketidakhadiran karyawan tersebut menyebabkan menurunnya tingkat prestasi kerja yang berdampak pada pemberian insentif dan volume penjualan perusahaan.

Tabel 1.5 Total Penjualan Dua Tahun Terakhir

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

Sumber : Data diolah 2018

Berdasarkan pada tabel 1.5 penjualan Dealer Banyuwangi Motor Genteng pada tahun 2016 target mampu terealisasi dengan melebihi target yang ditentukan yaitu sebanyak 39 unit, hal ini dikarenakan para karyawan sales masih mampu menjual dengan ketetapan uang muka yang ditentukan perusahaan dengan tarif yang masih standar, tetapi pada tahun 2017 dengan adanya penetapan tarif baru dari OJK menyebabkan harga per unit sepeda motor mengalami kenaikan. Pada tahun 2017 pencapaian target belum terpenuhi dengan angka yang menurun drastis. Target yang tidak mampu terealisasi disebabkan beberapa faktor diantaranya karyawan yang bekerja hanya kalau ada

tugas dari pimpinan, mereka tidak secara mandiri atau secara kreatif menyelesaikan pekerjaan dengan baik dan cepat dalam memenuhi target, pemberian insentif yang masih rendah dan gaji yang tetap, dan adanya peraturan dari Otoritas Jasa Keuangan (OJK) yaitu penetapan tarif *type* baru penerbitan sertifikat registrasi uji tipe dan penetapan uang muka yang juga mempengaruhi daya beli masyarakat.

Tabel 1.6 Tarif *Type* Harga Baru Penetapan Otoritas Jasa Keuangan (OJK) tahun 2016-2017

Type	Harga		Down Payment(DP) tahun 2016	Down Payment(DP) tahun 2017
	2016	2017		
Beat Porty CW	Rp 15.450.000,-	Rp 16.215.000,-	Rp 2.000.000,-	Rp 2.500.000,-
Beat Sporty CBS	Rp 15.650.000,-	Rp 16.415.000,-	Rp 2.300.000,-	Rp 2.800.000,-
Beat Sporty CBS ISS	Rp 16.150.000,-	Rp 16.885.000,-	Rp 2.300.000,-	Rp 2.800.000,-
Vario 110 ESP CBS	Rp 16.925.000,-	Rp 17.605.000,-	Rp 2.500.000,-	Rp 3.000.000,-
Vario 110 ESP CBS ISS	Rp 17.025.000,-	Rp 18.385.000,-	Rp 2.700.000,-	Rp 3.000.000,-
Tehno 125 CBS	Rp 19.200.000,-	Rp 19.085.000,-	Rp2. 450.000,-	Rp 2. 750.000,-
Tehno 125 FI CBS ISS	Rp 20.000.000,-	Rp 19.715.000,-	Rp 2.000.000,-	Rp 2.500.000,-
Tehno 150 Exclusive Blue	Rp 22.600.000,-	Rp 21.975.000,-	Rp2. 450.000,-	Rp 2. 750.000,-
Tehno 150 Exclusive	Rp 22.600.000,-	Rp 21.975.000,-	Rp2. 450.000,-	Rp 2. 750.000,-
All Scoopy Series	Rp 18.200.000,-	Rp 18.790.000,-	Rp 2.500.000,-	Rp 3.000.000,-
GTR 150 Exclusive	Rp 22.650.000,-	Rp 22.855.000,-	Rp 3.000.000,-	Rp 3.275.000,-
New CB	Rp 22.250.000,-	Rp 26.545.000,-	Rp 3.000.000,-	Rp 3.275.000,-
CBR 150r (Red)	Rp 22.650.000,-	Rp 34.755.000,-	Rp 3.000.000,-	Rp 3.275.000,-

Sumber: Data diolah, 2017

Berdasarkan data pada tabel 1.6 diketahui bahwa penetapan tarif baru dari Otoritas Jasa Keuangan (OJK) dari tahun 2016-2017 terjadi kenaikan harga sehingga tarif uang muka yang ditetapkan perusahaan juga mempengaruhi pembayaran angsuran secara kredit, sehingga daya beli masyarakat menjadi menurun. Faktor tersebut menjadi salah satu penyebab tidak terealisasinya target penjualan pada tahun 2017 yang sulit dicapai oleh karyawan sales, sehingga sikap karyawan masih harus diarahkan untuk dapat memperbaiki produktivitas kerja mereka untuk meningkatkan prestasi kerja. Besar insentif

karyawan menjadi salah satu tolak ukur semangat kerja karyawan dalam mencapai target yang dibebankan dari masing-masing sales karena gaji pokok yang diterima masih rendah dan belum memenuhi kebutuhan hidupnya. Jenis insentif yang diberikan perusahaan kepada karyawan sales diantaranya sebagai berikut:

Tabel 1.7 Bentuk Insentif Dealer Banyuwangi Motor Genteng

No.	Insentif	S0(Training)	S1	S2
1.	Gaji Pokok	Rp 450.000,00	Rp 600.000,00	Rp 800.000,00
2.	Transport	Rp 225.000,00	Rp 255.000,00	Rp 285.000,00
3.	Insentif kredit	Rp 125.000,00	Rp 200.000,00	Rp 300.000,00
4.	Insentif <i>all</i>	Rp 150.000,00	Rp 280.000,00	Rp 540.000,00
5.	Jamsostek	BPJS golongan 1	BPJS golongan 1	BPJS golongan 1
6.	THR	Rp 450.000,00	Rp 600.000,00	Rp 800.000,00
	Jumlah	Rp 1.400.000	Rp 1.935.000	Rp 2.725.000

Sumber: Admin Dealer Banyuwangi Motor Genteng,2017.

Berdasarkan data tabel 1.7 diketahui bahwa bentuk insentif yang diberikan untuk karyawan sales sama sesuai dengan ketentuan dari pimpinan perusahaan yang berupa insentif material dan non material, akan tetapi yang membedakan adalah jumlah nominal yang diterima berbeda-beda sesuai dengan target masing-masing tingkatan sales. Bentuk insentif yang diberikan selain gaji pokok diantaranya uang transport, insentif penjualan kredit, insentif penjualan secara keseluruhan (*all*), Jamsostek berupa BPJS golongan 1. Bonus yang diterima sales diukur melalui pencapaian target yang dibebankan kepada setiap sales dengan menjual satu unit produk kepada konsumen akan memperoleh insentif sebesar Rp 25.000,00 untuk sales training, Rp. 35.000,00 Sales 1, dan Rp. 45.000,00 S2 dengan total penjualan secara *cash*, sedangkan untuk penjualan tiap unit kendaraan secara kredit diberikan bonus sebanyak dua kali lipat insentif. Insentif yang diberikan kepada karyawan sales diukur melalui target yang dapat dicapai sesuai dengan penjualan yang dilakukan oleh karyawan sales Dealer Banyuwangi Motor Genteng.

Upaya yang dilakukan oleh Dealer Banyuwangi Motor Genteng dalam meningkatkan prestasi kerja karyawan menjadi prioritas utama. Dalam memenuhi target penjualan setiap bulan, perusahaan memerlukan karyawan sales yang

memiliki keahlian berkomunikasi, tingkat disiplin yang tinggi, tanggung jawab dalam menjalankan tugas dengan memenuhi target yang dibebankan, serta mampu bekerja sama di dalam tim kerja. Hal ini sangat diperlukan dalam mengukur prestasi karyawan dalam perusahaan. Salah satu upaya yang dilakukan untuk memotivasi dalam meningkatkan prestasi kerja karyawan, Dealer Banyuwangi Motor Genteng menerapkan sistem pemberian insentif sebagai bentuk pemberian reward atas hasil kerja yang dicapai mampu memenuhi target. Pemberian insentif yang sesuai dengan prestasi kerja karyawan diharapkan dapat memberikan kepuasan karyawan dalam mencapai kerja secara optimal untuk mencapai target. Jika kepuasan kerja telah dirasakan oleh karyawan, maka karyawan tersebut akan bekerja lebih dari standar perusahaan. Pemberian insentif akan menguntungkan bagi karyawan dan perusahaan. Bagi perusahaan, keuntungan dapat dilihat dari tercapainya tujuan yang telah ditetapkan. Bagi karyawan keuntungan ini dapat dirasakan dengan terpenuhinya kebutuhan . Insentif yang diberikan dapat menciptakan hubungan saling menguntungkan antara karyawan dengan perusahaan.

Berdasarkan uraian latar belakang, maka peneliti tertarik untuk meneliti lebih lanjut tentang **“Pengaruh Insentif Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Sales Pada Dealer Banyuwangi Motor Genteng”**.

## **1.2 Rumusan Masalah**

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

### 1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang telah dijelaskan, maka tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh insentif terhadap prestasi kerja karyawan sales pada Dealer Banyuwangi Motor Genteng.

### 1.4 Manfaat Penelitian

Manfaat dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

a. Bagi Peneliti

Penelitian ini dapat menambah pengetahuan dan pengalaman dalam menerapkan teori-teori yang diperoleh selama dibangku perkuliahan. Khususnya tentang insentif dan prestasi kerja.

b. Bagi Perusahaan

Hasil penelitian ini dapat memberi masukan yang positif bagi perusahaan khususnya pimpinan dalam upaya memberikan bentuk insentif bagi karyawan dalam mencapai prestasi kerja secara optimal

c. Bagi Akademik

Hasil penelitian ini digunakan sebagai referensi yang dapat menambah pengetahuan tentang sumber daya manusia dan sebagai bahan referensi penelitian selanjutnya dengan bidang yang sama.

## **BAB 2. TINJAUAN PUSTAKA**

### **2.1 Landasan Teori**

#### **2.1.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia**

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

Manajemen sumber daya manusia melakukan kegiatan, perencanaan, pengoperasian, penyusunan personalia, penggerakan, dan pengawasan terhadap fungsi-fungsi operasional, untuk mencapai tujuan perusahaan, Bangun (2012:5-6). Fungsi operasional manajemen sumber daya manusia berkaitan dengan pengelolaan manusia dalam perusahaan, seperti pengadaan, pengembangan, pemberian kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pemisahan tenaga kerja. Demikian pula dengan manajemen keuangan, produksi/operasi, dan pemasaran, yaitu melakukan kegiatan-kegiatan manajemen terhadap fungsi-fungsi operasionalnya.

Dari definisi manajemen sumber daya manusia beberapa ahli, maka dapat disimpulkan bahwa manajemen sumber daya manusia merupakan suatu unsur pengelolaan sumber daya yang ada dalam perusahaan yaitu manusia sebagai pelaku utama menjalankan aktivitas secara efektif untuk mendapatkan hasil

kinerja yang maksimal dalam mencapai sebuah tujuan. Serangkaian kegiatan tersebut diantaranya perencanaan, pengkoordinasian, pelaksanaan, pengawasan, dan pemeliharaan sumber daya yang ada dalam perusahaan, maka karyawan dapat menjalankan kegiatan secara sistematis dan terarah sesuai dengan bidangnya.

### 2.1.2 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Fungsi manajemen sumber daya manusia, Sutrisno (2009:9-11) sebagai berikut:

a. Perencanaan

Perencanaan adalah kegiatan memperkirakan tentang keadaan tenaga kerja secara efektif dan efisien agar sesuai dengan kebutuhan perusahaan dalam membantu terwujudnya tujuan.

b. Pengperusahaan

Pengperusahaan adalah kegiatan untuk mengatur karyawan dengan menetapkan pembagian kerja, delegasi wewenang, integrasi, dan koordinasi dalam bidang bagan perusahaan.

c. Pengarahan dan pengadaan

Pengarahan adalah kegiatan memberi petunjuk kepada pegawai agar mereka mau kerja dan bekerja sama efektif serta efisien dalam membantu tercapainya tujuan perusahaan. Pengadaan adalah proses penarikan, seleksi, penempatan, orientasi, dan induksi untuk mendapatkan karyawan sesuai dengan kebutuhan perusahaan.

d. Pengendalian

Pengendalian adalah suatu kegiatan yang mengendalikan semua karyawan agar menaati peraturan-peraturan perusahaan dan bekerja sesuai dengan rencana. Ketika terdapat suatu penyimpangan atau kesalahan, maka diadakan suatu tindakan menyimpang atau perbaikan rencana. Pengendalian karyawan berupa kehadiran, kedisiplinan, perilaku, kerja sama, pelaksanaan pekerja dan menjaga situasi lingkungan pekerjaan.

e. Pengembangan

Pengembangan adalah proses peningkatan ketrampilan teknis, teoritis, konseptual, dan moral karyawan, melalui pendidikan dan pelatihan.

Pendidikan dan pelatihan yang diberikan harus sesuai dengan kebutuhan pekerjaan masa kini maupun masa depan.

f. Kompensasi

Kompensasi adalah pemberian balas jasa langsung berupa uang atau barang kepada pegawai sebagai imbalan jasa yang diberikan kepada perusahaan. Prinsip kompensasi adalah adil dan layak. Adil sesuai dengan prestasi kerjanya, layak dapat diartikan memenuhi kebutuhan primernya serta berpedoman pada batas upah minimum permintaan dan berdasarkan internal dan eksternal konsistensi.

g. Pengintegrasian

Pengintegrasian adalah kegiatan untuk mempersatukan kepentingan perusahaan dan kebutuhan pegawai, agar tercipta kerja sama yang serasi dan saling menguntungkan.

h. Pemeliharaan

Pemeliharaan adalah kegiatan untuk memelihara atau meninggalkan kondisi fisik, mental, dan loyalitas agar mereka tetap mau bekerja sampai dengan pensiun. Pemeliharaan yang baik dilakukan dengan program kesejahteraan yang berdasarkan kebutuhan sebagian besar karyawan serta berpedoman kepada internal dan eksternal konsistensi.

i. Kedisiplinan

Kedisiplinan merupakan fungsi MSDM yang terpenting dan kunci terwujudnya efektifitas dan efisiensi perusahaan.

j. Pemberhentian

Pemberhentian adalah putusnya hubungan kerja seseorang dari suatu perusahaan. Pemberhentian ini disebabkan oleh keinginan karyawan, keinginan perusahaan, kontrak kerja berakhir, dan sebab-sebab lainnya.

Dari pengertian fungsi manajemen sumber daya manusia dapat diketahui bahwa kompensasi yang diberikan perusahaan kepada karyawan merupakan sebagai imbalan balas jasa yang diberikan atas hasil kinerja atau prestasi yang dicapai oleh karyawan. Prinsip pemberian kompensasi di dalamnya harus bersifat adil dan layak bagi karyawan dengan memberikan bentuk balas jasa berupa

material (uang) dan non material (pujian). Salah satu bentuk kompensasi perusahaan kepada karyawan adalah pemberian insentif.

### 2.1.3 Kompensasi

Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan (Hasibuan,2002:54). Pemberian balas jasa yang diberikan oleh perusahaan dapat berupa material dan non material, salah satu bentuk balas jasa berupa material (uang) adalah pemberian insentif. Insentif diberikan perusahaan kepada karyawan diluar gaji berdasarkan keuntungan perusahaan atas prestasi kerja yang dicapai karyawan di dalam perusahaan.

### 2.1.4 Pengertian Insentif

Sumber daya manusia memenuhi kebutuhan hidupnya dengan bekerja untuk mendapatkan imbalan jasa berupa materiil dan non materiil, masalah kebutuhan ini dapat menjadi pendorong manusia untuk bekerja lebih bersemangat dalam melakukan pekerjaan dengan mengharapkan memperoleh imbalan balas jasa dari hasil kerja yang dicapai pada perusahaan tempat ia bekerja untuk memenuhi kebutuhannya. Salah satu balas jasa yang biasanya diberikan perusahaan adalah insentif.

Insentif merupakan bentuk dorongan, kemauan, dan harapan yang diberikan kepada karyawan dengan tujuan karyawan tersebut mau melakukan tugas dan kewajiban dengan sebaik-baiknya. Insentif adalah suatu bentuk motivasi yang dinyatakan dalam bentuk uang atas dasar kinerja yang tinggi dan juga merupakan rasa pengakuan dari pihak perusahaan terhadap kinerja karyawan dan kontribusi terhadap perusahaan, Mangkunegara (2002:89).

Insentif merupakan pemberian upah atau gaji yang berbeda bukan didasarkan pada evaluasi jabatan, namun karena adanya perbedaan prestasi kerja, Samsudin (2006:194). Upah insentif adalah tambahan balas jasa yang diberikan kepada karyawan tertentu yang prestasinya diatas standart, Hasibuan (2007:118).

Dari beberapa definisi menurut para ahli diatas dapat penulis simpulkan bahwa, insentif adalah dorongan pada seseorang agar mau bekerja dengan baik

dan lebih mencapai tingkat kinerja yang lebih tinggi. Prinsip keadilan dalam insentif memiliki keuntungan bagi kedua belah pihak baik karyawan maupun perusahaan. Insentif ini menjadi salah satu instrumen perusahaan untuk meningkatkan semangat karyawan mencapai target sesuai yang ditetapkan perusahaan dalam meningkatkan prestasi kerja.

#### 2.1.6 Tujuan Insentif

Pemberian insentif mempunyai tujuan tertentu yang paling penting diantara tujuan-tujuan tersebut menurut Panggabean (2004:89) adalah untuk:

- a. Memberikan penghargaan bagi karyawan yang berprestasi,
- b. Memberikan tanggung jawab dan dorongan kepada karyawan,
- c. Menjamin bahwa karyawan akan mengarahkan usahanya untuk mencapai tujuan perusahaan,
- d. Mengukur usaha karyawan lewat kinerjanya,
- e. Meningkatkan produktivitas kerja individu maupun kelompok.

#### 2.1.7 Jenis-jenis insentif

Pemberian insentif ditujukan untuk meningkatkan kinerja pada individu maupun kelompok. Selain meningkatkan kinerja karyawan, insentif diberikan untuk karyawan yang memiliki prestasi kerja yang dicapai sesuai dengan pencapaian kerja yang melebihi standart prestasi perusahaan. Insentif terbagi menjadi dua, Panggabean (2004:90-91) adalah sebagai berikut:

##### a. Insentif individu

Insentif individu adalah insentif yang diberikan kepada karyawan sebagai imbalan atas usaha dan kinerja individu. Rencana atau program insentif individual bertujuan untuk memberikan penghasilan tambahan selain gaji pokok bagi individu yang dapat mencapai standart prestasi tertentu. insentif individual bisa berupa upah berpotong dan upah per jam secara langsung.

##### b. Insentif kelompok

Insentif kelompok adalah program bagi hasil dimana anggota kelompok yang memenuhi syarat tertentu saling berbagi hasil yang diukur dari

kinerja yang diharapkan. Program bagi hasil ini memfokuskan pada peningkatan kualitas, pengurangan biaya tenaga kerja dan hasil terukur lainnya. Pembayaran insentif individu seringkali sulit dilakukan karena untuk menghasilkan sebuah produk dibutuhkan kerjasama atau ketergantungan dari seseorang dengan orang lain. Oleh sebab itu, insentif akan diberikan kepada kelompok kerja apabila kinerja mereka melebihi standar yang telah ditetapkan.

Insentif lebih mendorong produktivitas kerja yang lebih tinggi, banyak perusahaan yang menganut sistem insentif sebagai bagian dari sistem imbalan yang berlaku bagi karyawan, Siagian (2002:268). Adapun jenis-jenis insentif tersebut adalah:

1) *Piece Work*

*Piece work* adalah teknik yang digunakan untuk mendorong kinerja pegawai berdasarkan hasil pekerjaan pegawai yang dinyatakan dalam jumlah unit produksi.

2) Bonus

Bonus adalah insentif yang diberikan kepada pegawai yang mampu bekerja sedemikian rupa sehingga tingkat produksi yang baku terlampaui.

3) Komisi

Komisi adalah bonus yang diterima karena berhasil melaksanakan tugas dan sering diterapkan oleh tenaga-tenaga penjualan.

4) Insentif bagi eksekutif

Insentif bagi eksekutif ini adalah insentif yang diberikan kepada pegawai khususnya manajer atau pegawai yang memiliki kedudukan tinggi dalam suatu perusahaan, misalnya kedudukan tinggi dalam suatu perusahaan, misalnya untuk membayar cicilan rumah, kendaraan bermotor, atau biaya pendidikan anak.

5) Kurva "kematangan"

Kurva "kematangan" diberikan kepada tenaga kerja yang karena masa kerja dan golongan pangkat serta gaji tidak bisa mencapai pangkat dan

penghasilan yang lebih tinggi, misalnya dalam bentuk penelitian ilmiah atau dalam bentuk beban mengajar yang lebih besar dan sebagainya.

6) Rencana insentif kelompok

Rencana insentif kelompok kenyataannya bahwa dalam banyak perusahaan, kinerja bukan karena keberhasilan individual melainkan karena keberhasilan kelompok kerja yang mampu bekerja sebagai suatu tim.

#### 2.1.8 Sistem Pemberian Insentif

“Salah satu alasan pentingnya pembayaran insentif karena adanya ketidaksesuaian tingkat kompensasi yang dibayarkan kepada eksekutif dengan pekerja lain. Program insentif adalah salah satu cara untuk memungkinkan seluruh pekerja merasakan bersama kemakmuran perusahaan, maka ada kesadaran yang tumbuh bahwa program pembayaran tradisional seringkali tidak bagus dalam menghubungkan pembayaran dengan kinerja. Jika perusahaan mau mencapai inisiatif strategis mereka, maka pembayaran perlu dihubungkan dengan kinerja sedemikian rupa sehingga pembayaran itu mengikuti tujuan karyawan dan tujuan perusahaan”, Rivai (2004:387). Adapun sistem pemberian insentif terdapat enam cara diantaranya adalah sebagai berikut:

a. Bonus Tahunan

Banyak perusahaan menggantikan peningkatan pendapatan karyawan berdasarkan jasa dengan pemberian bonus kiner tahunan, setengah tahunan, atau triwulan. Umumnya bonus ini lebih sering dibagikan sekali dalam setahun. Bonus mempunyai beberapa kelebihan dibandingkan dengan peningkatan gaji. Pertama, bonus meningkatkan arti pembayaran karena karyawan menerima upah dalam jumlah yang besar. Kedua, bonus memaksimalkan hubungan antara bayaran dan kinerja.

b. Insentif langsung

Tidak seperti sistem bayaran berdasarkan kinerja yang lain, bonus langsung tidak didasarkan pada rumus, kriteria khusus, atau tujuan.

Imbalan atas kinerja yang kadang-kadang disebut bonus kilat ini dirancang untuk mengakui kontribusi luar biasa karyawan. Seringkali penghargaan itu berupa sertifikat, plakat, uang tunai, obligasi tabungan, atau karangan bunga.

c. Insentif Individu

Insentif individu adalah bentuk bayaran insentif paling tua dan paling populer. Dalam jenis ini, standar kinerja individu ditetapkan dan dikomunikasikan sebelumnya, dan penghargaan didasarkan pada *output* individu.

d. Insentif Tim

Insentif tim berada diantara program individu dan program seluruh perusahaan seperti pembagian hasil dan pembagian laba. Insentif tim menghubungkan tujuan individu dengan tujuan kelompok.

e. Pembagian Keuntungan

Program pembagian keuntungan terbagi dalam tiga kategori, sebagai berikut:

- 1) Program distribusi yang menyediakan presentase untuk dibagikan tiap triwulan atau tip tahun kepada karyawan,
- 2) Program distribusi yang ditangguhkan menempatkan penghasilan dalam suatu dana tujuan untuk pensiun, pemberhentian, kematian, atau cacat.
- 3) Program gabungan yang membagikan sebagian keuntungan langsung kepada karyawan, dan menyisihkan sisanya dalam rekening yang ditentukan.

f. Bagi Hasil

Program bagi hasil (*gainsharing*) dilandasi oleh asumsi adanya kemungkinan mengurangi biaya dengan menghilangkan bahan-bahan dan buruh yang mubadzir, dengan mengembangkan produk atau jasa yang baru atau yang lebih bagus, atau yang bekerja lebih cerdas. Biasanya program bagi hasil melibatkan seluruh karyawan dalam suatu unit kerja atau perusahaan.

### 2.1.9 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Insentif

Faktor-faktor yang mempengaruhi pemberian insentif menurut Suwatno dan Priansa (2013:236) adalah sebagai berikut:

a. Jabatan atau Kedudukan

Apabila jabatan atau kedudukan karyawan lebih besar atau lebih tinggi maka perusahaan tersebut akan memberikan insentif lebih besar dari karyawan lainnya, atau melihat seberapa besar tugas dan tanggung jawab yang diemban.

b. Prestasi Kerja

Karyawan yang memiliki prestasi kerja yang baik atau menonjol akan diberikan insentif yang lebih baik dan lebih besar dari pada karyawan yang memiliki prestasi kerja yang kurang atau tidak menonjol.

c. Laba Perusahaan

Suatu perusahaan akan memberikan insentif kepada karyawannya yang prestasi kerjanya baik, karena hal tersebut akan mendorong peningkatan kinerja karyawan yang pada akhirnya akan meningkatkan laba atau keuntungan perusahaan.

Dari penjelasan beberapa faktor pemberian insentif, dapat disimpulkan bahwa pemberian insentif tergantung dari keadaan masing-masing karyawan. Kebutuhan setiap individu atau karyawan yang berbeda menjadi salah satu faktor keberhasilan pemberian insentif perusahaan. Semakin kompleks kebutuhan karyawan maka insentif yang diberikan akan memberikan dampak yang positif bagi kinerja karyawan untuk mencapai tingkat prestasi.

### 2.1.10 Indikator-indikator Insentif

Menurut Sarwoto (2010:144) mengemukakan bahwa insentif adalah suatu sarana motivasi dapat diberi batasan perangsang atau pendorong yang diberikan sengaja kepada para pekerja agar dalam diri mereka timbul semangat yang lebih besar untuk berprestasi bagi perusahaan Menurut Sarwoto (2010:156), adapun indikator insentif dapat dibagi menjadi dua golongan:

a. Insentif Material

- 1) Bonus uang yang diberikan sebagai balas jasa atas hasil kerja yang telah dilaksanakan, biasanya diberikan secara selektif dan khusus kepada para pekerja yang berhak menerima dan diberikan secara sekali terima tanpa suatu ikatan di masa yang akan datang. Perusahaan yang menggunakan sistem insentif ini biasanya beberapa persen dari laba yang melebihi jumlah tertentu dimasukkan kedalam sebuah dana bonus kemudian dana tersebut dibagi-bagi para pihak yang menerima bonus.
- 2) Komisi merupakan jenis bonus yang dibayarkan kepada pihak yang menghasilkan penjualan yang baik, biasanya dibayarkan kepada bagian penjualan.
- 3) *Profit Share* merupakan salah satu jenis insentif tertua. Pembayarannya dapat diikuti bermacam-macam pola, tetapi biasanya mencakup pembayaran berupa sebagian dari laba bersih yang disetorkan kedalam sebuah dana dan kemudian dimasukkan kedalam daftar pendapatan setiap peserta.
- 4) Kompensasi program balas jasa yang mencakup pembayaran di kemudian hari, antara lain berupa pensiun, dan pembayaran kontraktual.
- 5) Jaminan sosial, insentif ini biasanya diberikan secara kolektif, tanpa unsur kompetitif dan setiap karyawan dapat memperolehnya secara sama rata dan otomatis. Bentuk insentif sosial ini antara lain pembuatan rumah dinas, pengobatan secara terus-menerus, berlangganan surat kabar atau majalah secara gratis, kemungkinan untuk membayar secara angsuran oleh pekerja atas barang-barang yang dibelinya, cuti sakit yang tetap mendapat pembayaran gaji, biaya pindah, dan pemberian tugas belajar untuk mengembangkan pengetahuan.

b. Insentif non material ini dapat diberikan dalam berbagai bentuk diantaranya:

- 1) Gelar secara resmi
- 2) Tanda jasa atau medali
- 3) Piagam penghargaan
- 4) Pujian lisan maupun tulisan secara resmi ataupun secara pribadi
- 5) Promosi jabatan
- 6) Perlengkapan khusus pada ruangan kerja
- 7) Hak untuk memakai suatu atribut jabatan
- 8) Perlengkapan khusus pada ruangan kerja

Dari indikator insentif, peneliti menggunakan jenis indikator insentif material yaitu bonus berupa insentif *all*, insentif kredit, uang transport, dan BPJS bagi karyawan sales yang mampu melakukan transaksi penjualan tiap unit kendaraan dari Dealer Banyuwangi Motor Genteng. sedangkan insentif non material yaitu pemberian pujian dan pemberian promosi jabatan berupa kenaikan tingkat jabatan sales apabila prestasi kerja mampu dicapai selama enam bulan. Insentif non material diberikan perusahaan kepada karyawan sales yang memiliki prestasi kerja tinggi sebagai salah satu bentuk penghargaan loyalitas karyawan sales pada perusahaan Dealer Banyuwangi Motor Genteng.

#### 2.1.11 Pengertian Prestasi Kerja

Prestasi kerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya, Mangkunegara (2006:94). Prestasi kerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melakukan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu. Prestasi kerja merupakan gabungan dari tiga faktor penting, yaitu kemampuan dan minat seorang pekerja, kemampuan, dan penerimaan atas penjelasan delegasi tugas, serta peran dan tingkat motivasi seorang pekerja, Hasibuan (dalam Noor 2013:136). Semakin tinggi ketiga faktor diatas, maka semakin besar prestasi kerja pegawai yang bersangkutan.

Berdasarkan beberapa pengertian prestasi kerja dari beberapa ahli, dapat disimpulkan bahwa prestasi kerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan

kuantitas yang dicapai seorang karyawan perusahaan selama periode waktu tertentu yang telah ditetapkan dalam melaksanakan tugas kerjanya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

#### 2.1.12 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Prestasi Kerja

Beberapa faktor yang mendorong pegawai untuk bekerja lebih giat dan bersemangat, sehingga dapat meningkatkan prestasi kerjanya. Faktor-faktor tersebut menurut Nitisemito (2001:160) yaitu :

- a. Gaji yang cukup
- b. Memperhatikan kebutuhan rohani
- c. Harga diri perlu mendapat perhatian
- d. Pemberian insentif yang terarah
- e. Fasilitas yang menyenangkan

Berdasarkan beberapa faktor yang dikemukakan oleh Nitisemito (2001:160) faktor pemberian insentif yang terarah menjadi bagian dari kebijakan perusahaan Dealer Banyuwangi Motor Genteng, yaitu pemberian insentif kepada karyawan sales berupa bonus yang mampu melakukan transaksi penjualan produk dari perusahaan kepada konsumen secara kredit maupun *cash*. Tujuan dari pemberian insentif ini supaya karyawan sales memiliki loyalitas kerja yang tinggi untuk mencapai target yang ditetapkan oleh perusahaan.

#### 2.1.12 Metode Penilaian Prestasi Kerja

Penilaian prestasi kerja dalam suatu perusahaan mencakup beberapa kriteria yang ada hubungannya dengan pelaksanaan kerja. Menurut Hasibuan (2002:97) metode penilaian prestasi kerja pada umumnya dikelompokkan menjadi dua macam, yaitu:

- a. Metode penilaian berorientasi pada masa lalu (metode tradisional)

Penilaian prestasi kerja berorientasi pada masa lalu artinya penilaian prestasi kerja seorang pegawai dinilai berdasarkan hasil yang telah dicapai oleh pegawai selama ini. Metode ini mempunyai kelebihan dalam hal perlakuan terhadap pekerjaan yang terjadi dan sampai derajat tertentu dapat diukur. Dengan mengevaluasi prestasi kerja yang telah

terjadi pegawai akan memperoleh umpan balik terhadap mereka, dan dapat digunakan untuk perbaikan prestasi kerja mereka.

Adapun teknik-teknik penilaian dalam metode ini adalah sebagai berikut:

1) *Rating scale*

Metode ini merupakan metode penilaian yang paling tua dan banyak digunakan, dimana penilaian yang dilakukan oleh atasan atau supervisor untuk mengukur karakteristik.

2) *Employee Comparison*

Metode ini merupakan metode penilaian yang dilakukan dengan cara membandingkan antara seorang pekerja dengan pekerja lainnya yang terbagi atas sub kelompok yaitu:

a) *Alternatif ranking*

Metode ini merupakan metode penilaian dengan cara menurut peringkat (ranking) pegawai diulai dari yang terendah sampai yang tertinggi dan berdasarkan kemampuan yang dimilikinya.

b) *Paired comparison*

Metode ini adalah metode penilaian dengan cara seorang pegawai dibandingkan dengan seluruh pegawai lainnya. Sehingga terhadap berbagai alternatif keputusan yang diambil. Metode ini dapat digunakan untuk jumlah pegawai yang sedikit.

c) *Forced distribution*

Metode ini sama dengan *paired comparison* tetapi digunakan untuk jumlah pegawai yang banyak. Pada metode ini suatu definisi yang jelas untuk setiap kategori telah dibuat secara seksama.

3) *Check list*

Metode ini penilai sebenarnya tidak menilai tetapi hanya memberikan informasi bagi penilaian yang dilakukan oleh

bagian personalia. Penilai tinggi memilih kalimat-kalimat atau kata-kata yang menggambarkan prestasi kerja dan karakteristik setiap individu pegawai baru melaporkannya kepada bagian personalia untuk menetapkan bobot nilai, indeks nilai dan kebijaksanaan selanjutnya bagi pegawai yang bersangkutan.

4) *Feeform essay*

Metode ini seorang penilai diharuskan membuat karangan yang kemudian dimasukkan ke dalam buku catatan khusus yang terdiri dari berbagai macam kategori tingkah laku bawahannya.

b) Metode penilaian berorientasi pada masa depan (metode modern)

Metode ini merupakan perkembangan dari metode tradisional dalam menilai prestasi pegawai. Ada beberapa cara yang dapat digunakan, antara lain:

1) *Assesment centre*

Metode ini biasanya dilakukan dengan pembentukan tim penilai khusus. Ini bisa dari luar, dari dalam, maupun kombinasi keduanya. Pembentukan tim harus lebih baik, sehingga penilaiannya lebih objektif dan indeks prestasi yang diperoleh sesuai fakta atau kenyataan dari setiap individu pegawai yang dinilai.

2) *Management by Objective (MBO)*

Metode ini pegawai langsung diikutsertakan dalam perumusan dan pemutusan persoalan dengan memperhatikan kemampuan bawahan dalam menentukan sarannya masing-masing yang ditekankan pada pencapaian sasaran perusahaan/instansi.

3) *Human Assets Accounting*

Metode ini faktor pekerja dinilai sebagai individu modal jangka panjang, sehingga tenaga kerja dinilai dengan cara membandingkan terhadap variabel-variabel yang dapat mempengaruhi keberhasilan perusahaan/instansi.

### 2.1.13 Indikator-indikator Prestasi Kerja

Prestasi kerja adalah sebagai hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya, Mangkunegara (2005:71). Adapun indikator prestasi kerja menurut Mangkunegara (2009:67) telah disesuaikan dengan kondisi perusahaan adalah sebagai berikut:

a. Kualitas

Mutu hasil kerja yang didasarkan pada standar yang ditetapkan. Biasanya diukur melalui ketepatan, ketelitian, ketrampilan, kebersihan hasil kerja.

b. Kuantitas

Banyaknya hasil kerja sesuai dengan waktu kerja yang ada, yang perlu diperhatikan bukan hasil rutin tetapi seberapa cepat pekerjaan dapat diselesaikan.

c. Pelaksanaan Tugas

Kewajiban karyawan melakukan aktivitas atau kegiatan yang berhubungan dengan pekerjaan yang ditugaskan perusahaan.

d. Tanggung Jawab

Suatu akibat lebih lanjut dari pelaksanaan peranan, baik peranan itu merupakan hak dan kewajiban ataupun kekuasaan.

Adapun indikator prestasi kerja yang digunakan dalam penelitian ini yang telah disesuaikan dengan kondisi perusahaan Dealer Banyuwangi Motor Genteng yaitu kuantitas dan pelaksanaan tugas. Kuantitas ditentukan dengan melihat hasil pencapaian target yang sudah memenuhi setiap bulan. Pelaksanaan tugas dilihat dari kemampuan karyawan sales dalam upaya memberikan informasi produk dari perusahaan melalui sebar brosur kepada konsumen.

## 2.2 Hubungan Insentif dengan Prestasi Kerja Karyawan

Secara teoritis insentif memiliki hubungan dengan prestasi kerja, beberapa pendapat ahli melihat sebagai berikut:

Insentif merupakan imbalan langsung yang dibayarkan kepada karyawan karena kinerjanya melebihi standart yang ditentukan, Rivai (2002:362). Insentif adalah suatu sarana motivasi dapat diberi batasan perangsang atau pendorong yang diberikan sengaja kepada para pekerja agar dalam diri mereka timbul semangat yang lebih besar untuk berprestasi bagi perusahaan, Sarwoto (2010:144).

Pemberian insentif kepada karyawan berasal dari kebutuhan bagi karyawan untuk diakui dan dihargai atas usahanya. Keterampilan individu sendiri tidak cukup untuk membiarkan mereka bekerja dengan prestasi kerja yang tinggi kecuali ada sistem insentif yang mendorong motif internal mereka, dengan mengasumsikan bahwa uang dapat mendorong karyawan bekerja lebih giat lagi, maka mereka yang memiliki kinerja maksimal atau prestasi yang tinggi, lebih menyukai gajinya dibayarkan berdasarkan hasil kerja yang dicapai. insentif dianggap salah satu faktor paling penting yang mendorong pekerja untuk melakukan upaya besar dan bekerja lebih efisien, hal ini sesuai dengan pendapat menurut Mangkunegara (2002:89) insentif adalah suatu bentuk motivasi yang dinyatakan dalam bentuk uang atas dasar kinerja yang tinggi dan juga merupakan rasa pengakuan dari pihak perusahaan terhadap kinerja karyawan dan kontribusi terhadap perusahaan.

### **2.3 Pengaruh Insentif Terhadap Prestasi Kerja Karyawan**

Penelitian yang sudah dilakukan oleh Kastalani (2015) yang berjudul Pengaruh Insentif Terhadap Prestasi Kerja Di Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kota Samarinda, menunjukkan bahwa variabel insentif berpengaruh positif dan signifikan terhadap peningkatan prestasi kerja pada karyawan bagian penjualan. Hubungan antara pemberian insentif dengan prestasi kerja karyawan memiliki kaitan yang erat, insentif yang diberikan kepada karyawan sangat mempengaruhi kinerja atau prestasi yang dicapai karyawan perusahaan. Artinya bahwa terdapat hubungan yang positif antara insentif dengan prestasi kerja karyawan. Selain itu penelitian yang dilakukan oleh Teguh Prasetyo (2015)

Pengaruh Insentif Terhadap Prestasi Kerja (Studi pada Karyawan Bagian Penjualan Dealer Sepeda motor Honda) PT. Mitra Pinashthika Mustika Motor Pekanbaru menunjukkan bahwa insentif berpengaruh positif dan signifikan terhadap peningkatan prestasi kerja karyawan bagian penjualan.

Dapat disimpulkan bahwa pemberian insentif sangat berpengaruh besar terhadap prestasi kerja karyawan. Pimpinan perusahaan perlu mempertimbangkan dalam memberikan insentif untuk karyawan dalam upaya peningkatan prestasi kerja karyawan. Pemberian insentif menjadi penting karena menjadi faktor pendorong dalam memotivasi karyawan untuk terus berkembang dan menciptakan loyalitas serta meningkatkan kualitas dan kuantitas karyawan terhadap perusahaan.

### 2.3 Penelitian Terdahulu

Penelitian Terdahulu sangat penting sebagai gambaran dasar peneliti dalam penelitian ini. Penelitian terdahulu ini menjadi salah satu acuan penulis dalam melakukan penelitian sehingga penulis dapat memperkaya teori yang digunakan dalam mengkaji penelitian yang dilakukan. Penulis mengangkat beberapa penelitian sebagai referensi dalam memperkaya bahan kajian pada penelitian penulis. Berikut tinjauan hasil penelitian terdahulu dan sekarang dalam penelitian ini dijelaskan sebagai berikut:

Tabel 2.1 Tinjauan Penelitian Terdahulu

No	Peneliti (tahun)	Judul Penelitian	Variabel Penelitian	Metode Analisis	Hasil Penelitian
(a)	(b)	(c)	(d)	(e)	(f)
1.	Muhammad Kastalani, (2015)	Pengaruh Insentif Terhadap Prestasi Kerja Di Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kota Samarinda	Insentif (X) Prestasi Kerja Karyawan (Y)	Analisis regresi Linier Sederhana	Terdapat pengaruh signifikan antara insentif dengan prestasi kerja
2.	Teguh Prasetyo (2015)	Pengaruh Insentif Terhadap Prestasi Kerja (Studi pada Karyawan Bagian Penjualan Dealer Sepeda Motor Honda PT	Insentif (X) Prestasi Kerja (Y)	Analisis linier sederhana	Variabel insentif berpengaruh positif dan signifikan terhadap peningkatan

(a)	(b)	(c)	(d)	(e)	(f)
		MUSTIKA MOTOR PEKANBARU			Prestasi kerja
3.	Marianus Subianto (2016)	Pengaruh Gaji dan Insentif Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Serba Mulia Auto Di Kabupaten Kutai barat	Gaji (X1) Insentif (X2) kinerja (Y)	Analisis regresi linier berganda	Menunjukk n bahwa gaji dan insentif berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan

Sumber: data diolah dari berbagai sumber, 2018

#### 2.4 Model Analisis

Model analisis merupakan gambaran sederhana tentang hubungan diantara variabel-variabel (Prasetyo dan Jannah, 2012:75). Penelitian ini dimaksud untuk menjelaskan pengaruh Insentif terhadap Prestasi Kerja Karyawan. Variabel independen penelitian ini adalah insentif, dan variabel dependen penelitian ini adalah prestasi kerja. Adapun model analisis dalam penelitian ini adalah dapat dilihat pada gambar 2.1 sebagai berikut:

Gambar 2.1 Model Analisis



Dalam penelitian ini insentif yang diteliti terdiri atas insentif material yaitu bonus, jamsostek dan insentif non material yaitu pemberian pujian, dan promosi jabatan . Variabel tersebut diteliti untuk mengetahui pengaruhnya terhadap prestasi kerja karyawan pada perusahaan Dealer Banyuwangi Motor Genteng berdasarkan prestasi kerja karyawan dengan menggunakan indikator penelitian diantaranya kuantitas dan pelaksanaan tugas.

## 2.5 Hipotesis

Menurut Prasetyo dan Jannah (2012:76) hipotesis merupakan proposisi yang akan diuji kebenarannya, atau merupakan suatu jawaban sementara atas pertanyaan penelitian. Mengacu pada rumusan masalah dan tujuan penelitian yang telah diuraikan dalam penelitian ini, maka terdapat hipotesis yang akan di uji. Dalam penelitian ini hipotesis yang akan diuji yaitu hipotesis kerja ( $H_a$ ) dan hipotesis nol ( $H_0$ ). Adapun hipotesis yang dimaksud adalah:

$H_a$  : ada pengaruh Insentif terhadap Prestasi Kerja Karyawan Sales pada Dealer Banyuwangi Motor Genteng secara signifikan.

$H_0$  : tidak ada pengaruh Insentif Prestasi Kerja Karyawan Sales pada Dealer Banyuwangi Motor Genteng secara signifikan.

## BAB 3. METODE PENELITIAN

### 3.1 Rancangan Penelitian

Dalam penelitian ini peneliti menggunakan pendekatan kuantitatif. Pendekatan kuantitatif adalah data penelitian berupa angka-angka dan analisis menggunakan statistik, Sugiyono (2014:7). Pendekatan kuantitatif dipilih karena data yang diperoleh berupa angka-angka dan menggunakan kuesioner sebagai instrumen pengumpul data dari responden dan melakukan pengolahan data angka untuk memperoleh kesimpulan.

Bentuk hubungan antar variabel dalam penelitian ini adalah asimetris, dimana satu variabel mempengaruhi variabel yang lainnya (Singarimbun dan Effendi 2006:53). Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode ekplanasi, yaitu suatu metode yang digunakan untuk menjelaskan hubungan, perbedaan, atau pengaruh satu variabel dengan variabel yang lain (Bungin 2014:46).

### 3.2 Tahap Persiapan

Adapun langkah-langkah yang dilakukan dalam tahap persiapan adalah sebagai berikut:

a. Studi kepustakaan

Studi kepustakaan merupakan metode pengumpulan informasi atau data awal yang diperlukan untuk menambah dan memperluas pengetahuan peneliti yang dilakukan dengan membaca buku-buku atau literatur dan hasil penelitian-penelitian terdahulu yang ada kaitannya dengan sistem insentif dan prestasi kerja karyawan yang dapat dijadikan referensi oleh peneliti.

b. Penentuan Lokasi dan Waktu Penelitian

Lokasi penelitian merupakan tempat peneliti melakukan kegiatan penelitian untuk memperoleh data yang diperlukan dan berkaitan dengan permasalahan yang diteliti.

c. Observasi penelitian

Setelah penentuan lokasi penelitian, maka dilakukan observasi awal dengan tujuan untuk memperoleh informasi dan data awal tentang permasalahan yang akan diteliti.

d. Wawancara

Wawancara merupakan proses komunikasi secara langsung yang dilakukan oleh peneliti dengan narasumber dengan menggunakan beberapa pertanyaan yang telah disiapkan untuk memperoleh informasi untuk mengetahui permasalahan, fakta, dan data yang diperlukan berkaitan dengan penelitian.

### **3.3 Penentuan Populasi dan Sampel**

#### **3.3.1 Populasi**

Menurut Sugiyono (2014:61), “populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya”. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan sales pada dealer Banyuwangi Motor Genteng yang berjumlah 39 karyawan.

#### **3.3.2 Sampel**

Metode pengambilan sampel menurut Sugiyono (2014:62) adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. besarnya sampel merupakan bagian dari populasi yang dianggap mewakili populasi yang ada. Adapun pengambilan sampel pada penelitian ini adalah menggunakan sampel total, yaitu keseluruhan populasi merangkap sebagai sampel penelitian Winarno (dalam Bungin 2014:111). Bersumber dari pendapat tersebut maka sampel yang diambil dalam penelitian ini adalah keseluruhan karyawan bagian sales yang menerima insentif pada Dealer Banyuwangi Motor Genteng yang berjumlah 39 responden. Sehingga populasi ini juga merangkap sebagai sampel penelitian.

### 3.4 Tahap Pengumpulan Data

Jenis data yang digunakan adalah data kuantitatif. Sumber data yang akan digunakan dalam penelitian ini terdiri dari dua jenis data yaitu data primer dan data sekunder diantaranya adalah sebagai berikut :

#### 1. Data primer

Menurut Bangun (2014:132) data primer adalah data yang langsung diperoleh dari sumber data pertama di lokasi penelitian atau objek penelitian. Adapun data primer yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

##### a) Observasi

Pengumpulan data yang dilakukan dengan cara mengadakan pengamatan secara langsung untuk memperoleh data dan fakta insentif dan prestasi kerja karyawan Dealer Banyuwangi Motor Genteng .

##### b) Wawancara (*interview*)

Penelitian yang dilakukan secara langsung dengan proses tanya jawab yang berkaitan dengan topik yang dibahas oleh peneliti.

##### c) Kuesioner

Penelitian yang digunakan secara langsung dengan memberikan daftar pertanyaan yang berkaitan dengan topik yang dibahas oleh peneliti secara tertulis kepada seluruh karyawan sales Dealer Banyuwangi Motor Genteng.

#### 2. Data sekunder

Menurut Bungin (2014:132) data sekunder adalah data yang diperoleh dari sumber kedua atau sumber sekunder dari data yang kita butuhkan. Artinya, data tersebut telah lebih dahulu dikumpulkan dan dilaporkan oleh satu orang atau instansi luar peneliti sendiri, walaupun yang dikumpulkan itu sesungguhnya adalah data yang asli. Data sekunder dalam penelitian ini berupa dokumentasi dan studi kepustakaan yaitu sebagai berikut:

##### a) Dokumentasi

Dokumentasi adalah cara untuk memperoleh data dengan jalan mencetak secara dari buku pedoman, catatan atau arsip karyawan Dealer Banyuwangi Motor Genteng. Adapun data-data yang diambil adalah sejarah dan perkembangan struktur perusahaan, dan data-data lainnya yang sesuai dengan permasalahan penelitian.

b) Studi kepustakaan

Studi kepustakaan merupakan metode pengumpulan informasi atau data awal yang diperlukan untuk menambah dan memperluas pengetahuan peneliti yang dilakukan dengan membaca buku-buku atau literatur dan hasil penelitian-penelitian terdahulu yang ada kaitannya dengan insentif dan prestasi kerja karyawan.

### 3.5 Tahap Pengolahan Data

Pengolahan data merupakan kegiatan yang dilakukan setelah proses pengumpulan data selesai. Menurut Bungin (2014:174-178) tahap pengolahan data dibagi menjadi beberapa bagian diantaranya adalah sebagai berikut:

1. *Editing* (pemeriksaan)

*Editing* adalah kegiatan yang dilaksanakan setelah penelitian selesai menghimpun data di lapangan. Pemeriksaan data dapat dilakukan dengan memeriksa jawaban yang telah diisi oleh responden dalam kuesioner yang telah dibagikan. Tujuannya adalah untuk mengetahui kelengkapan data yang terkumpul agar data tersebut dapat digunakan dalam proses berikutnya.

2. *Coding* (pengkodean)

*Coding* merupakan tahap mengklarifikasi data yang telah melalui proses editing. Tujuannya adalah untuk memberikan nilai dari setiap jawaban responden.

3. *Tabulating*

*Tabulating* atau disebut proses pembeberan adalah proses pemasukan data pada tabel-tabel tertentu dan mengukur angka-angka serta menghitungnya.

Tabulasi merupakan tahapan terakhir dalam pengolahan data. Tujuannya adalah untuk memudahkan dalam menganalisisnya.

### 3.6 Definisi Operasional Variabel

Definisi operasional merupakan penjabaran dari pengertian suatu konsep yang telah ditentukan sebagai variabel ke dalam pengertian yang lebih konkrit dan menggunakan indikator-indikator (alat ukur variabel/ukuran variabel) variabel yang bersangkutan. Menurut Sugiyono (2014:38) variabel pada dasarnya adalah segala sesuatu yang berbentuk apa saja yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari sehingga diperoleh informasi tentang hal tersebut, kemudian ditarik kesimpulan. Variabel yang digunakan dalam penelitian ini mengenai pengaruh insentif terhadap prestasi kerja karyawan sales pada Dealer Banyuwangi Motor Genteng. Ada dua macam variabel yang digunakan dalam penelitian ini yaitu variabel independen yaitu insentif dan variabel dependen yaitu prestasi kerja.

Tabel 3.1 Definisi Operasional Variabel

Variabel (a)	Indikator (b)	Item (c)
Insentif (X)	1. Material a. Bonus	1. Insentif Kredit diberikan dua kali lipat bonus penjualan satu unit kendaraan 2. Insentif <i>all</i> diberikan berdasarkan penjualan secara <i>cash</i> 3. Uang transportasi diberikan bersamaan dengan gaji secara tepat waktu
	b. Jamsostek	1. Perusahaan memberikan asuransi keselamatan bagi karyawan sales 2. Karyawan semakin loyal karena ada jaminan sosial 3. Perusahaan memberikan BPJS golongan 1 pada karyawan sales 4. Karyawan merasa aman dengan jaminan yang diberikan perusahaan

(a)	(b)	(c)
	1. Non Material a. Pemberian pujian b. Promosi jabatan	1. pemberian pujian oleh pimpinan kepada karyawan yang berprestasi 2. tingkatan sales sesuai dengan target yang dicapai
Prestasi Kerja (Y)	1. Kuantitas	1. Mampu mencapai jumlah target yang telah ditetapkan perusahaan 2. Karyawan sales dapat memenuhi target dengan tepat waktu
	2. Pelaksanaan Tugas	1. Mampu memberikan informasi melalui sebar brosur kepada konsumen 2. Mampu bertanggung jawab atas wewenang yang diberikan pimpinan kepada karyawan sales

Sumber: Data diolah 2018

### 3.7 Teknik Pengukuran

Dalam penelitian ini teknik pengukuran menggunakan skala likert. "Skala likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi orang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial", Sugiyono(2012:93). Dengan skala likert maka variabel yang akan diukur dan dijabarkan menjadi indikator variabel. Kemudian indikator tersebut dijadikan titik tolak untuk menyusun item-item instrumen yang dapat berupa pertanyaan atau pernyataan. Pengukuran yang dilakukan dalam penelitian ini menggunakan skala likert yang telah dimodifikasi dari 5 kategori jawaban menjadi 4 kategori jawaban. Bentuk pilihan ganda diberi skor sebagai skor sebagai berikut:

- a. Jawaban sangat benar(SB) : skor 4
- b. Jawaban benar (B) : skor 3
- c. Jawaban tidak benar (TB) : skor 2
- d. Jawaban sangat tidak benar (STB) : skor 1

Pengukuran yang dilakukan dalam penelitian ini menggunakan skala likert yang dimodifikasi dari 5 kategori jawaban menjadi 4 kategori jawaban dengan menjadikan kategori jawaban yang di tengah berdasarkan alasan sebagai berikut (Hadi,1995:160-161):

- 1) Kategori di tengah mempunyai arti ganda. Biasanya diartikan belum dapat memutuskan sesuatu atau memberi jawaban, atau bahkan ragu-ragu
- 2) Tersedianya jawaban di tengah akan menimbulkan kecenderungan menjawab ke tengah, terutama bagi mereka yang ragu-ragu atas arah kecenderungan jawabnya, ke arah setuju atau tidak setuju
- 3) Maksud kategori menjadi 4 jawaban adalah untuk melihat kecenderungan jawaban responden ke arah setuju atau tidak setuju. Jika disediakan 5 jawaban, akan menghilangkan banyak data penelitian sehingga mengurangi banyaknya informasi yang dapat diperoleh dari para responden.

### **3.8 Teknik Analisis Data**

#### **3.8.1 Uji Validitas**

Uji validitas bertujuan untuk mengetahui sejauh mana validitas data yang diperoleh dari penyebaran kuisisioner. Suatu kuisisioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuisisioner mampu mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuisisioner. Uji validitas digunakan untuk mengukur apakah pertanyaan dalam kuisisioner yang sudah dibuat betul-betul dapat mengukur apa yang hendak kita ukur (Sugiyono, 2008: 363). Jika suatu item pertanyaan tidak valid maka item pertanyaan tersebut tidak dapat digunakan dalam uji-uji selanjutnya.

Pengujian validitas dilakukan dengan menguji taraf signifikansi *product moment pearson's*. Uji signifikansi dilakukan dengan membandingkan nilai  $r$  hitung dengan  $r$  tabel untuk degree of freedom (df)= N-2, dalam hal ini N adalah jumlah sampel. Jika  $r$  hitung  $> r$  sig 1%  $> r$  sig 5% dan nilai positif maka butir atau pertanyaan atau indikator dinyatakan valid dan sebaliknya (Ghozali,2013:45)

$$r = \frac{n (\sum XY) - (\sum X \sum Y)}{\sqrt{(n \sum x^2 - (\sum x)^2) (n \sum Y^2 - (\sum Y)^2)}}$$

Keterangan :

$r$  = koefisien korelasi

$x$  = skor pertanyaan

$y$  = skor total

$n$  = jumlah sampel

### 3.8.2 Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk menguji kemampuan suatu hasil pengukuran relatif konsisten apabila pengukurannya diulangi dua kali atau lebih (Prayitno,2010:75). Reliabilitas berkonsentrasi pada masalah akurasi pengukuran dan hasilnya. Dengan kata lain reliabilitas menunjukkan seberapa besar pengukuran kendali terhadap subjek yang sama.

Pengujian kendala alat ukur dalam alat penelitian menggunakan reliabilitas metode alpha ( $\alpha$ ) yang digunakan adalah metode Cronbach yakni (Prayitno,2017:75) sebagai berikut.

$$\alpha = \frac{kr}{1 + (k-1)r}$$

Keterangan:

$a$  = koefisien reliabilitas

$r$  = koefisien rata-rata korelasi antar variabel

$k$  = jumlah variabel bebas dalam persamaan

Pengukuran reliabilitas dilakukan dengan menguji statistik *Cronbach Alpha*. Suatu variabel dikatakan reliabel apabila variabel tersebut memberikan nilai *Cronbach Alpha* > 0,60.

### 3.8.3 Analisis Regresi Linier Sederhana

Analisis regresi linier sederhana digunakan untuk memprediksi nilai variabel dependen berdasarkan nilai variabel independen secara individual. Dampak dari penggunaan analisis regresi linier sederhana dapat digunakan untuk

memutuskan apakah naik dan menurunnya nilai dalam variabel dependen dapat dilakukan melalui menaikkan menurunkan nilai variabel independen, atau untuk meningkatkan nilai variabel dependen dapat dilakukan dengan meningkatkan nilai variabel independen atau sebaliknya (Sugiyono,2013:237).

Pada penelitian ini menggunakan analisis linier sederhana. Menurut Sugiyono (2014:261), regresi sederhana didasarkan pada hubungan fungsional ataupun kausal satu variabel independen dengan satu variabel dependen. Persamaan umum regresi sederhana adalah:

$$Y = a + bX$$

Keterangan:

Y = nilai variabel terikat, yaitu prestasi kerja

a = harga Y, bila X = 0 (harga konstan)

b = koefisien regresi, b positif (+) = naik dan bila b minus(-) = turun

X = nilai variabel bebas, yaitu insentif

Model diatas menunjukkan bahwa variabel terikat dipengaruhi oleh variabel insentif.

#### 3.8.4 Uji Hipotesis

Uji hipotesis digunakan untuk mengetahui signifikansi dari masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat yang terdapat dalam model. Analisis ini digunakan untuk membuktikan signifikan tidaknya antara variabel pemberian insentif terhadap prestasi kerja karyawan. Rumusnya adalah (Prayitno,2010:142):

$$t = \frac{bi}{Se (bi)}$$

Keterangan:

t = test signifikansi dengan angka korelasi

bi = koefisien regresi

Se (bi) = *Standart error* dari koefisien korelasi

Dengan kriteria-kriteria sebagai berikut:

- a.  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima apabila  $t_{hitung} > t_{tabel}$  yang artinya bahwa variabel bebas memiliki pengaruh terhadap variabel terikatnya;
- b.  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak apabila  $t_{hitung} < t_{tabel}$ , yang artinya bahwa variabel bebas tidak memiliki pengaruh terhadap variabel terikatnya.
- c. Level signifikan 5%

### 3.8.5 Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Menurut (Prayitno,2010:66) koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui presentase sumbangan pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Koefisien ini menunjukkan seberapa besar presentase variasi variabel independen yang digunakan dalam model mampu menjelaskan variasi variabel dependen. Nilai  $r^2$  (koefisien determinasi) terletak antara 0 dan 1. Jika nilai  $r^2=1$  berarti 100 persen total (sempurna) variasi variabel dependen diterangkan oleh variabel independen. Jika  $r^2= 0$ , maka tidak ada sedikitpun persentase sumbangan pengaruh yang diberikan variabel independen terhadap variabel dependen, atau variasi variabel independen yang digunakan dalam model tidak menjelaskan sedikitpun variasi variabel dependen.

### 3.9 Tahap Penarikan Kesimpulan

Penarikan kesimpulan dilakukan dengan metode induktif. Metode induktif dimulai dari fenomena khusus yang ditemukan yang menjadi dasar dari kesimpulan-kesimpulan yang dibuat. Penarikan kesimpulan didasarkan pada data yang diperoleh dan yang dianalisis, sehingga akan ditemukan jawaban dari permasalahan.

## BAB 5. PENUTUP

### 5.1 Kesimpulan

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

- 1) Berdasarkan uji t hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel insentif (X) berpengaruh terhadap prestasi kerja (Y) karyawan sales pada Dealer Banyuwangi Motor Genteng.
- 2) Berdasarkan perhitungan diperoleh nilai koefisien determinasi ( $R^2$ ) sebesar 0,131, hal ini menunjukkan bahwa insentif memberikan pengaruh sebesar 13,1% terhadap prestasi kerja karyawan sales pada Dealer Banyuwangi Motor Genteng, dengan asumsi masih ada faktor lain yang tidak diteliti, yang memberi kontribusi pada prestasi kerja karyawan sales.

### 5.2 Saran

Adapun saran yang dapat diberikan setelah dilakukan penelitian, pengolahan dan analisis data adalah sebagai berikut:

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

**DAFTAR PUSTAKA**

- Anwar Prabu Mangkunegara. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia. Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- . 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Anwar Prabu Mangkunegara. 2006. *Percanaan dan Pengembangan Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit: PT Refika.
- Alex Soemaji Nitisemito. 2001. *Manajemen Personalia*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Bangun, Wilson. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga.
- . 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga.
- Bungin, M. B. 2014. *Metodologi Penelitin Kuantitatif: Komunikasi, Ekonomi, Kebijakan Publik, Serta Ilmu-Ilmu Sosial Lainnya*. Edisi Kedua. Jakarta: Kencana.
- Dessler, Gary, 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit Indeks, Jakarta.
- Ghozali, Imam. 2013. *Aplikasi Analisis Multivariat dengan Program IBM SPSS 21*. Edisi 7. Semarang: Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hadi, S. 1991. *Analisis Butir Untuk Instrumen*. Yogyakarta: Andi Offset.
- Hasibuan, Malayu. 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi. Revisi. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- . 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- . 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Handoko, T Hani. 2001. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Edisi. Kedua. BPEE, Yogyakarta.
- Kastalani, Muhammad. 2015. *Pengaruh Insentif Terhadap Prestasi Kerja Di Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kota Samarinda*. Vol. 3 No. 2 Hal. 351
- Kusuma, Yordy Wisnu, 2016. *Pengaruh Motivasi Kerja Dan Insentif Terhadap Semangat Kerja Karyawan CV. F.A Management*. Vol. 5 No. 2 Hal 1

- Latan, H. 2013. *Analisis Multivariial Teknik dan Aplikasi*. Bandung: Alfabeta.
- Malayu S.P. Hasibuan. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Cetakan 9. PT. Bumi Aksara.
- Mathis Robert L dan Jackson John H. 2002. *Human Resource Management*, Alih Bahasa. Jakarta: Salemba Empat.
- Noor,M, Masjaya, Hatuwe, M. 2013. *Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Prestasi Kerja*. Jurnal Pemerintah Integrattif. Vol. 1. No. 1. Hal 135
- Panggabean, S., Mutiara. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bogor: Ghalia Indonesia.
- P. Siagian, Sondang. 2002. *Kiat Meningkatkan Produktivitas Kerja*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Prasetyo, B. Dan Jannah, L. M. 2012. *Metode Penelitian Kuantitatif*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Prasetyo, Teguh. 2015. *Pengaruh Insentif Terhadap Prestasi Kerja (Studi Karyawan Bagian Penjualan Dealer Sepeda Motor Merek Honda PT. Mitra Pinasthika Mustika Motor Pekanbaru*. Vol. 2 No. 2 Hal. 12
- Prayitno, D. 2010. *Paham Analisa Dua Statistik Dengan SPSS*. Yogyakarta: Mediakom.
- Rivai, Veithzal. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Cetakan pertama. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Rivai, Veithzal. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Sarwoto. 2000. *Dasar-dasar Perusahaan dan Manajemen*. Jakarta : Ghalia Indonesia
- Samsudin. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Pustaka Setia.
- Subianto, Marianus. 2016. *Pengaruh Gaji dan Insentif Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. SERBA MULIA AUTO Di Kabupaten Kutai Barat*. Vol. 4 No. 3 Hal 698
- Sutrisno, Edi. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi pertama. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Sugiyono. 2008. *Metode Penelitian Kuantitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta
- Sugiyono. 2013. *Metode Penelitian Pendidikan (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D)*. Bandung: Alfabeta.

- Sugiyono. 2014. *Statistika Untuk Penelitian*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. 2016. *Metode Penelitian Pendidikan (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D)*. Bandung: Alfabeta.
- Singarimbun, M. Dan Effendi, S. 2006. *Metode Penelitian Survei*. Edisi Revisi. Jakarta: LP3ES
- Sarwono, J. 2013. *12 Jurus Ampuh SPSS Untuk Riset Skripsi*. Jakarta: PT. Elek Media Komputindo.
- Sarwoto. 2010. *Dasar-Dasar Perusahaan dan Manajemen*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Suwatno dan Priansa, D. 2013. *Manajemen SDM Dalam Perusahaan Publik dan Bisnis*. Bandung: Alfabeta.
- Umar, Husein. 2003. *Riset Sumber Daya Manusia Dalam Perusahaan*. Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama.
- Widiastuti. 2011. *Analisis Tingkat Absensi Dan Stres Terhadap Kinerja Pegawai*.

**LAMPIRAN****LAMPIRAN 1. KUESIONER PENELITIAN**

Kepada

Yth. Bapak/Ibu/Saudara/i Responden

Di Tempat

Dengan Hormat,

Sehubungan dengan penyusunan skripsi guna memenuhi syarat penyelesaian program studi S1 Ilmu Administrasi Bisnis Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Jember maka saya memohon ketersediaan Bapak/Ibu/Saudara/i untuk memberikan informasi dan berkenan menjawab pernyataan yang telah diberikan dalam kuesioner yang berkaitan dengan topik penelitian yang saya ajukan. Penelitian skripsi ini berjudul “Pengaruh Insentif terhadap Prestasi Kerja Karyawan Sales Pada Dealer Banyuwangi Motor Genteng”.

Informasi yang Bapak/Ibu/Saudara/i berikan hanya digunakan untuk kepentingan penelitian skripsi ini saja. Peneliti menjamin kerahasiaan identitas pribadi dan jawaban yang diberikan oleh Bapak/Ibu/Saudara/i.

Saya sebagai peneliti mengucapkan terima kasih atas kesediaan dan kerjasama Bapak/Ibu/Saudara/i yang berkenan untuk meluangkan waktu mengisi kuesioner ini.

Hormat Saya,

Yulyta Indra Rukmana

Nim 140910202020

**KUESIONER****1. Identitas Responden**

Jenis Kelamin :

Umur :

Jabatan :

Lama Bekerja :

**2. Petunjuk Pengisian**

- a. Beri tanda (X) pada jawaban yang anda anggap paling sesuai dengan kondisi anda.
- b. Setiap pernyataan hanya membutuhkan satu jawaban saja.
- c. Adapun nilai dari jawaban tersebut adalah sebagai berikut:

Sangat benar/sederajat : 4

Benar/sederajat : 3

Tidak Benar/sederajat : 2

Sangat Tidak Benar/sederajat : 1

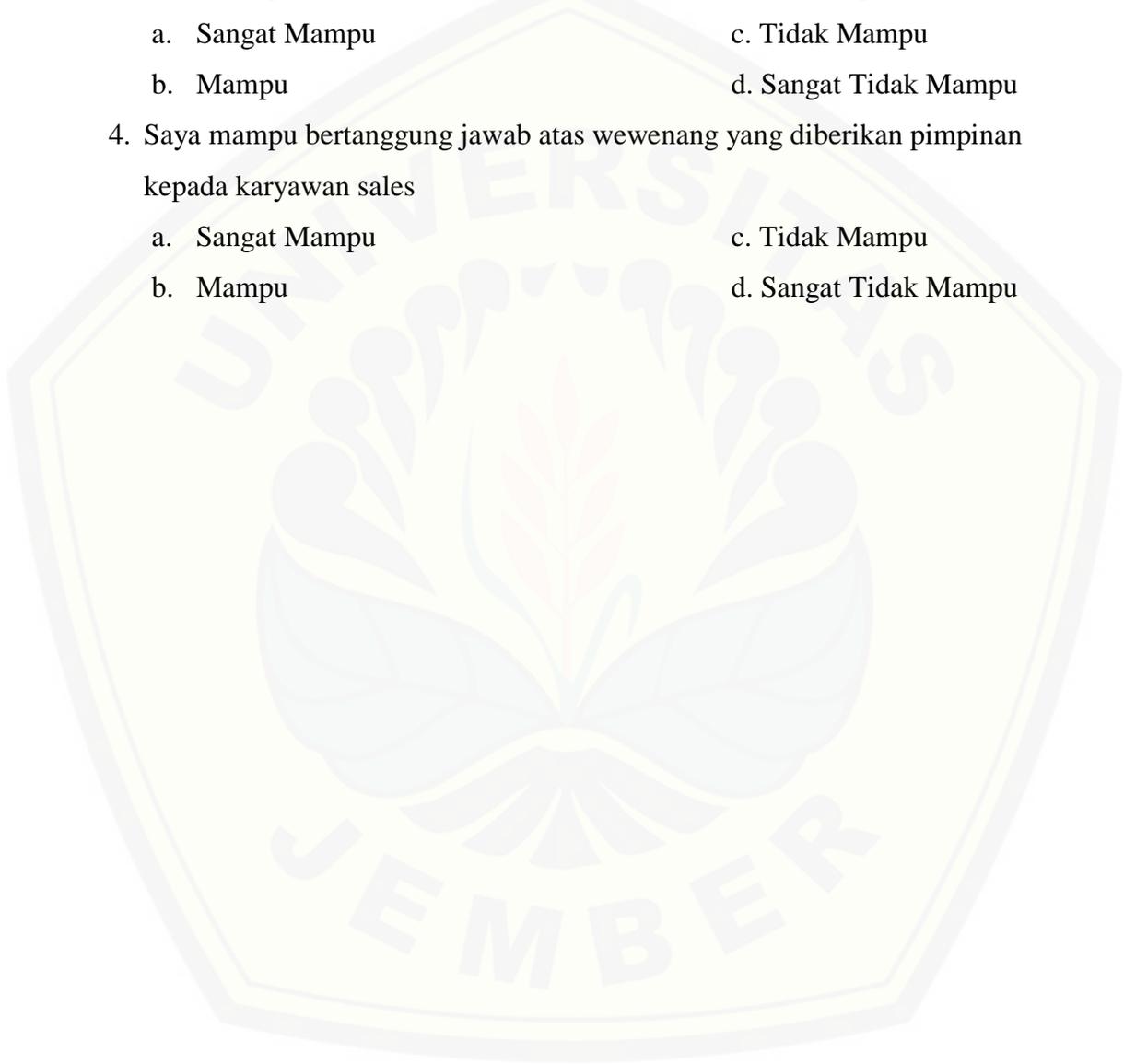
**DAFTAR KUESIONER****Variabel Insentif(X)**

1. Insentif Kredit diberikan dua kali lipat bonus penjualan satu unit kendaraan
  - a. Sangat benar
  - b. Benar
  - c. Tidak benar
  - d. Sangat Tidak benar
2. Insentif *all* diberikan berdasarkan penjualan secara *cash* perusahaan
  - a. Benar
  - b. Sangat Benar
  - c. Tidak Benar
  - d. Sangat Tidak Benar
3. Uang Transportasi diberikan bersamaan dengan gaji secara tepat waktu
  - a. Sangat Benar
  - b. Benar
  - c. Tidak Benar
  - d. Sangat Tidak Benar
4. Perusahaan memberikan asuransi keselamatan bagi karyawan sales
  - a. Sangat Benar
  - b. Benar
  - c. Tidak Benar
  - d. Sangat Tidak Benar
5. Karyawan semakin loyal karena ada jaminan sosial
  - a. Sangat Benar
  - b. Benar
  - c. Tidak Benar
  - d. Sangat Tidak Benar
6. Perusahaan memberikan BPJS golongan 1 pada karyawan sales
  - a. Sangat Benar
  - b. Benar
  - c. Tidak Benar
  - d. Sangat Tidak Benar
7. Karyawan merasa aman dengan jaminan yang diberikan perusahaan
  - a. Sangat Benar
  - b. Benar
  - c. Tidak Benar
  - d. Sangat Tidak Benar
8. Pemberian pujian oleh pimpinan kepada karyawan yang berprestasi
  - a. Sangat Benar
  - b. Benar
  - c. Tidak Benar
  - d. Sangat Tidak Benar
9. Tingkatan sales sesuai dengan target yang dicapai
  - a. Sangat Benar
  - b. Benar
  - c. Tidak Benar
  - d. Sangat Tidak Benar

**Variabel Prestasi Kerja(Y)**

1. Saya mampu mencapai jumlah target yang telah ditetapkan perusahaan
  - a. Sangat Mampu
  - c. Tidak Mampu

- b. Mampu
- d. Sangat Tidak Mampu
2. Saya mampu memenuhi target dengan tepat waktu
- a. Sangat Mampu
- c. Tidak Mampu
- b. Mampu
- d. Sangat Tidak Mampu
3. Saya mampu memberikan informasi melalui sebar brosur kepada konsumen
- a. Sangat Mampu
- c. Tidak Mampu
- b. Mampu
- d. Sangat Tidak Mampu
4. Saya mampu bertanggung jawab atas wewenang yang diberikan pimpinan kepada karyawan sales
- a. Sangat Mampu
- c. Tidak Mampu
- b. Mampu
- d. Sangat Tidak Mampu



**LAMPIRAN 2. REKAPITULASI DATA****Variabel X (Insentif)**

NO	X1	X2	X3	X4	X5	X6	X7	X8	X9	TOTAL
1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	27
2	3	3	3	2	4	3	3	4	2	27
3	3	3	1	4	4	3	3	3	2	26
4	3	4	3	3	4	3	2	4	4	30
5	4	3	2	2	3	3	3	3	2	25
6	4	3	3	4	4	3	3	4	2	30
7	4	4	3	3	4	4	2	4	4	32
8	4	4	3	3	4	4	2	4	4	32
9	3	3	4	4	4	3	3	4	2	30
10	4	3	3	4	4	3	4	4	4	33
11	3	3	3	3	3	3	3	3	2	26
12	3	3	4	4	4	3	3	4	4	32
13	3	3	3	3	3	3	3	3	2	26
14	4	2	3	2	4	3	3	4	2	27
15	4	4	3	3	4	3	4	4	4	33
16	3	3	3	3	3	3	3	3	2	26
17	3	2	4	2	2	3	3	4	2	25
18	3	3	3	3	2	2	2	3	3	24
19	4	4	4	4	4	4	3	4	3	34
20	4	2	3	2	4	2	4	4	2	27
21	3	3	3	3	3	3	3	3	2	26
22	3	3	3	3	3	3	3	3	2	26
23	4	2	3	2	4	2	2	4	3	26
24	4	2	3	2	4	2	2	3	4	26
25	3	2	3	2	2	3	2	3	3	23
26	3	2	2	2	3	2	2	3	1	20
27	4	3	3	4	3	3	3	4	4	31
28	3	2	2	2	3	2	2	3	2	21
29	4	2	3	3	4	4	2	3	3	28
30	3	3	3	3	4	3	4	3	4	30
31	3	3	3	3	3	3	2	3	3	26
32	3	2	3	3	3	4	3	4	3	28
33	4	2	4	2	2	2	2	4	2	24
34	3	3	3	3	3	3	3	3	2	26
35	3	3	3	2	3	3	3	3	3	26
36	3	3	3	2	2	2	2	3	3	23
37	4	2	4	3	3	3	3	4	3	29
38	3	2	2	3	3	2	3	3	3	24
39	3	3	3	2	3	3	3	3	3	26

**Variabel Y(Prestasi Kerja)**

NO	Y1	Y2	Y3	Y4	Total
1	3	3	3	3	12
2	3	3	4	3	13
3	3	3	3	3	12
4	4	3	4	4	15
5	3	4	4	4	15
6	3	3	3	3	12
7	3	3	3	3	12
8	3	3	3	4	13
9	3	3	3	3	12
10	4	4	4	4	16
11	3	3	3	3	12
12	4	3	3	3	13
13	3	3	3	3	12
14	3	4	3	2	12
15	4	3	3	4	14
16	3	3	3	3	12
17	3	3	3	3	12
18	3	3	3	3	12
19	3	3	3	4	13
20	3	3	4	3	13
21	3	3	3	3	12
22	3	3	3	3	12
23	3	2	2	2	9
24	3	2	2	2	9
25	3	3	3	3	12
26	3	3	3	4	13
27	3	3	3	3	12
28	2	2	2	3	9
29	3	3	3	3	12
30	4	4	3	3	14
31	3	3	3	3	12
32	3	3	3	3	12
33	4	4	3	4	15
34	3	3	3	3	12
35	3	3	3	3	12
36	3	3	3	3	12
37	3	3	4	3	13
38	3	4	3	3	13
39	3	3	3	3	12

### LAMPIRAN 3. VALIDITAS DAN RELIABILITAS

#### VALIDITAS

		X1	X2	X3	X4	X5	X6	X7	X8	X9	Total
X1	Pearson Correlation	1	.006	.176	.051	.414**	.137	.039	.537**	.283	.467**
	Sig. (2-tailed)		.970	.284	.757	.009	.404	.812	.000	.081	.003
	N	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39
X2	Pearson Correlation	.006	1	.066	.477**	.316	.482**	.138	.134	.389*	.614**
	Sig. (2-tailed)	.970		.689	.002	.050	.002	.403	.415	.015	.000
	N	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39
X3	Pearson Correlation	.176	.066	1	.120	-.062	.217	.069	.515**	.206	.419**
	Sig. (2-tailed)	.284	.689		.466	.706	.183	.676	.001	.208	.008
	N	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39
X4	Pearson Correlation	.051	.477**	.120	1	.376*	.445**	.314	.234	.277	.667**
	Sig. (2-tailed)	.757	.002	.466		.018	.005	.052	.152	.088	.000
	N	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39
X5	Pearson Correlation	.414**	.316	-.062	.376*	1	.332*	.289	.410**	.305	.659**
	Sig. (2-tailed)	.009	.050	.706	.018		.039	.075	.010	.059	.000
	N	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39
X6	Pearson Correlation	.137	.482**	.217	.445**	.332*	1	.146	.248	.265	.636**
	Sig. (2-tailed)	.404	.002	.183	.005	.039		.376	.128	.102	.000
	N	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39
X7	Pearson Correlation	.039	.138	.069	.314	.289	.146	1	.179	-.004	.417**
	Sig. (2-tailed)	.812	.403	.676	.052	.075	.376		.275	.982	.008
	N	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39
X8	Pearson Correlation	.537**	.134	.515**	.234	.410**	.248	.179	1	.257	.635**
	Sig. (2-tailed)	.000	.415	.001	.152	.010	.128	.275		.114	.000
	N	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39
X9	Pearson Correlation	.283	.389*	.206	.277	.305	.265	-.004	.257	1	.622**
	Sig. (2-tailed)	.081	.015	.208	.088	.059	.102	.982	.114		.000
	N	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39
Total	Pearson Correlation	.467**	.614**	.419**	.667**	.659**	.636**	.417**	.635**	.622**	1
	Sig. (2-tailed)	.003	.000	.008	.000	.000	.000	.008	.000	.000	
	N	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

#### Correlations

		Y1	Y2	Y3	Y4	Ytotal
Y1	Pearson Correlation	1	.484**	.350*	.414**	.710**
	Sig. (2-tailed)		.002	.029	.009	.000
	N	39	39	39	39	39
Y2	Pearson Correlation	.484**	1	.544**	.379*	.787**
	Sig. (2-tailed)	.002		.000	.017	.000
	N	39	39	39	39	39
Y3	Pearson Correlation	.350*	.544**	1	.484**	.787**
	Sig. (2-tailed)	.029	.000		.002	.000
	N	39	39	39	39	39
Y4	Pearson Correlation	.414**	.379*	.484**	1	.765**
	Sig. (2-tailed)	.009	.017	.002		.000
	N	39	39	39	39	39
Ytotal	Pearson Correlation	.710**	.787**	.787**	.765**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	
	N	39	39	39	39	39

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

\* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

**RELIABILITAS****Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
.739	9

**Item-Total Statistics**

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X1	23.82	9.677	.338	.728
X2	24.41	8.722	.466	.707
X3	24.21	9.641	.251	.741
X4	24.38	8.296	.516	.697
X5	23.90	8.410	.513	.698
X6	24.31	8.798	.508	.701
X7	24.44	9.621	.243	.743
X8	23.74	9.090	.529	.703
X9	24.44	8.200	.425	.718

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
.758	4

**Item-Total Statistics**

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Y1	9.28	1.418	.518	.724
Y2	9.33	1.228	.593	.681
Y3	9.33	1.228	.593	.681
Y4	9.28	1.208	.532	.719

**LAMPIRAN 4. ANALISIS DATA****REGRESI LINIER SEDERHANA****Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.361 <sup>a</sup>	.131	.107	1.366

a. Predictors: (Constant), Insentif (X)

b. Dependent Variable: Prestasi Kerja (Y)

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	8.116	1.835		4.424	.000
	Insentif (X)	.158	.067	.361	2.357	.024

a. Dependent Variable: Prestasi Kerja (Y)

## Regression

[DataSet0]

### Variables Entered/Removed<sup>b</sup>

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Insentif (X) <sup>a</sup>	.	Enter

a. All requested variables entered.

b. Dependent Variable: Prestasi (Y)

### Model Summary<sup>b</sup>

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.361 <sup>a</sup>	.131	.107	1.366

a. Predictors: (Constant), Insentif (X)

b. Dependent Variable: Prestasi (Y)

### ANOVA<sup>b</sup>

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	10.373	1	10.373	5.557	.024 <sup>a</sup>
	Residual	69.063	37	1.867		
	Total	79.436	38			

a. Predictors: (Constant), Insentif (X)

b. Dependent Variable: Prestasi (Y)

LAMPIRAN 5. Tabel Nilai t

d.f	t <sub>0.10</sub>	t <sub>0.05</sub>	t <sub>0.025</sub>	t <sub>0.01</sub>	t <sub>0.005</sub>
1	3.078	6.314	12.71	31.82	63.66
2	1.886	2.920	4.303	6.965	9.925
3	1.638	2.353	3.182	4.541	5.841
4	1.533	2.132	2.776	3.747	4.604
5	1.476	2.015	2.571	3.365	4.032
6	1.440	1.943	2.447	3.143	3.707
7	1.415	1.895	2.365	2.998	3.499
8	1.397	1.860	2.306	2.896	3.355
9	1.383	1.833	2.262	2.821	3.250
10	1.372	1.812	2.228	2.764	3.169
11	1.363	1.796	2.201	2.718	3.106
12	1.356	1.782	2.179	2.681	3.055
13	1.350	1.771	2.160	2.650	3.012
14	1.345	1.761	2.145	2.624	2.977
15	1.341	1.753	2.131	2.602	2.947
16	1.337	1.746	2.120	2.583	2.921
17	1.333	1.740	2.110	2.567	2.898
18	1.330	1.734	2.101	2.552	2.878
19	1.328	1.729	2.093	2.539	2.861
20	1.325	1.725	2.086	2.528	2.845
21	1.323	1.721	2.080	2.518	2.831
22	1.321	1.717	2.074	2.508	2.819
23	1.319	1.714	2.069	2.500	2.807
24	1.318	1.711	2.064	2.492	2.797
25	1.316	1.708	2.060	2.485	2.787
26	1.315	1.706	2.056	2.479	2.779
27	1.314	1.703	2.052	2.473	2.771
28	1.313	1.701	2.048	2.467	2.763
29	1.311	1.699	2.045	2.462	2.756
30	1.310	1.697	2.042	2.457	2.750
31	1.309	1.696	2.040	2.453	2.744
32	1.309	1.694	2.037	2.449	2.738
33	1.308	1.692	2.035	2.445	2.733
34	1.307	1.691	2.032	2.441	2.728
35	1.306	1.690	2.030	2.438	2.724
36	1.306	1.688	2.028	2.434	2.719
37	1.305	1.687	2.026	2.431	2.715
38	1.304	1.686	2.024	2.429	2.712
39	1.304	1.685	2.023	2.426	2.708

Sumber: Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS(Ghozali,2013)

LAMPIRAN 6. DOKUMENTASI PENELITIAN



DAFTAR RINCIAN GAJI  
BULAN : NOPEMBER 2017

Nama : HUDA GTG Kategori : S0  
Jabatan : SALESMAN  
Rekening : 703631482300

Caji Pokok		Rp	450.000
Uang Makan		Rp	182.000
Transport	28	Rp	-
Incentive CDR		Rp	-
Incentive		Rp	150.000
Incentive Penjualan Asli	5	Rp	50.000
Incentive Penjualan Kredit	2	Rp	-
Incentive KPB		Rp	-
Incentive Tune Up		Rp	-
Jumlah Caji		Rp	832.000
Denda	-	-	-
Jamastak		Rp	-
Jumlah Potongan		Rp	-
Jumlah Caji yang diterima		Rp	832.000

Banyuwangi, 04 Desember 2017  
Ttd  
WILLY SURYONO

DAFTAR RINCIAN GAJI  
BULAN : NOPEMBER 2017

Nama : IMAM GTG Kategori : S2  
Jabatan : SALESMAN  
Rekening : 8610100143167

Caji Pokok		Rp	800.000	
Uang Makan		Rp	247.000	
Transport	26	Rp	100.000	
Incentive CDR		Rp	-	
Incentive		Rp	540.000	
Incentive Penjualan Asli	12	Rp	250.000	
Incentive Penjualan Kredit	10	Rp	-	
Incentive KPB		Rp	-	
Incentive Tune Up		Rp	-	
Jumlah Caji		Rp	1.937.000	
Denda	2,0	60.000	Rp	-
Jamastak		Rp	-	
Jumlah Potongan		Rp	60.000	
Jumlah Caji yang diterima		Rp	1.877.000	

Banyuwangi, 04 Desember 2017  
Ttd  
WILLY SURYONO

86.76.91 82/106.77.90

MAMA SALESMAN	TARGET	6	12	18	24	30
SDZ		W I	W II	W III	W IV	W V
SHOLEH	3	3+1	6	9-3	12	15
SURAJI	3	3	6-1	9-2	12	15
IMAM	4	4+1	8-2	12-5	16	20
KIKI	2,4	2+1	5+1	7+1	10	12
HUDA	2	2+1	4	6-2	8	10
ARIQ	1,4	1+2	2+1	4	9	7
BAHRI	2	2-1	4-1	6-1	8	10
		17	39	53	71	90



KEMENTERIAN RISET, TEKNOLOGI, DAN PENDIDIKAN TINGGI  
**UNIVERSITAS JEMBER**  
LEMBAGA PENELITIAN DAN PENGABDIAN KEPADA MASYARAKAT  
Jl. Kalimantan 37 Jember, Telp (0331) 337818, 339385 Fax (0331) 337818  
Email : penelitian.lp2m@unej.ac.id-pengabdian.lp2m@unej.ac.id

Nomor : 944/UN25.3.1/LT/2018 6 Maret 2018  
Perihal : Permohonan Ijin Melaksanakan Penelitian

Yth. Kepala  
Dealer Banyuwangi Motor Genteng  
Di  
Banyuwangi

Memperhatikan surat dari Wakil Dekan I Fakultas Ilmu Sosial Dan Ilmu Politik Universitas Jember nomor 832/UN25.1.2/LT/2018 tanggal 2 Maret 2018 perihal Permohonan Ijin Penelitian,

Nama : Yulyta Indra Rukmana  
NIM : 140910202020  
Fakultas : ISIP  
Jurusan : Ilmu Administrasi Bisnis  
Alamat : Jl. Kalimantan XVI No.10 Sumbarsari-Jember  
Judul Penelitian : "Pengaruh Insentif Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Sales Pada Dealer Banyuwangi Motor Genteng"  
Lokasi Penelitian : Dealer Banyuwangi Motor Genteng  
Jl. Hasanudin 60 Genteng-Banyuwangi  
Lama Penelitian : 2 Bulan (10 Maret-30 Mei 2018)

maka kami mohon dengan hormat bantuan Saudara untuk memberikan ijin kepada mahasiswa yang bersangkutan untuk melaksanakan kegiatan penelitian sesuai dengan judul tersebut diatas.

Demikian atas perhatian dan perkenannya disampaikan terima kasih.



Dr. Susanto, M.Pd.  
NIP. 196306161988021001

Tembusan Yth  
1. Dekan FISIP Univ Jember;  
2. Mahasiswa ybs;  
3. Arsip.



CERTIFICATE NO : QMS/173



**DEALER BANYUWANGI MOTOR GENTENG**  
**DEALER RESMI HONDA CABANG BANYUWANGI**  
JL. HASANUDIN NO.60 TELP. 5823245  
KECAMATAN GENTENG, KABUPATEN BANYUWANGI

Genteng, 11 Maret 2018

Kepada Yth.  
Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan  
Universitas Jember  
Lembaga Penelitian  
Di tempat

Dengan Hormat,

Sehubungan dengan adanya surat dari UNEJ No 944/UN25.3.1/LT/2018 Tanggal 6 Maret 2018 tentang permohonan Ijin Melaksanakan Penelitian Mahasiswa :

Nama : Yulya Indra Rakmana  
Fakultas/Jurusan : FISIP/Ilmu Administrasi Bisnis  
Judul Penelitian : Pengaruh Insentif Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Sales  
Pada Dealer Banyuwangi Motor Genteng  
Lama Penelitian : 2 Bulan (10 Maret- 30 Mei 2018)

Maka bersama ini kami beritahukan bahwa kami memberikan ijin kepada mahasiswa tersebut yang bersangkutan untuk melaksanakan kegiatan penelitian sesuai dengan judul diatas.

Demikian Pemberitahuan ini, atas perhatiannya kami sampaikan terima kasih

Herman Karso  
Dealer Banyuwangi Motor Genteng

  
VISLARIES TERTANA  
Kepala Cabang



**DEALER BANYUWANGI MOTOR GENTENG**  
**DEALER RESMI HONDA CABANG BANYUWANGI**  
JL. HASANUDIN NO.60 TELP. 5823245  
KECAMATAN GENTENG, KABUPATEN BANYUWANGI

**SURAT KETERANGAN**

Yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Vizi Aries Tertana

Jabatan : Kepala Cabang

Menerangkan bahwa :

Nama : Yulyta Indra Rukmana

Nim : 140910202020

Fakultas/Jurusan : FISIP/Illmu Administrasi Bisnis

Judul Penelitian : Pengaruh Insentif Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Sales Pada Dealer Banyuwangi Motor Genteng

Yang bersangkutan diatas telah melaksanakan penelitian di Dealer Banyuwangi Motor Genteng mulai tanggal 10 Maret s/d 30 Mei 2018

Demikian surat keterangan ini dibuat untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.

Genteng, 31 Mei 2018  
Harimat kami  
  
VIZI ARIES TERTANA  
Kepala Cabang