

PERPUSTAKAAN
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH
No. DAFTAR : 1615/per-ump/2013
TANGGAL : 12-2-2013

**PENGARUH PEMBERIAN KOMPENSASI INSENTIF TERHADAP
KINERJA KARYAWAN PT. DAYA CIPTA SARANA
PALEMBANG**

SKRIPSI



OLEH:

NAMA : BOBI ANGGARA

NIM : 22.2008.007

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG

FAKULTAS EKONOMI

2012



**PENGARUH PEMBERIAN KOMPENSASI INSENTIF TERHADAP
KINERJA KARYAWAN PT. DAYA CIPTA SARANA
PALEMBANG**

SKRIPSI

**Untuk Memperoleh Salah Satu Persyaratan
Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi**



OLEH:

NAMA : BOBI ANGGARA

NIM : 22 2008 007

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG

FAKULTAS EKONOMI

2012

PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT

Saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Bobi Anggara
Nim : 22 2008 007
Program Studi : Akuntansi

Menyatakan bahwa skripsi ini telah ditulis dengan sungguh-sungguh dan tidak ada bagian yang merupakan penjiplakan karya orang lain.

Apabila dikemudian hari terbukti bahwa pernyataan ini tidak benar, maka saya sanggup menerima sanksi berupa pembatalan skripsi dan konsekuensinya.

Palembang, Agustus 2012



Bobi Anggara

**Fakultas Ekonomi
Universitas Muhammadiyah
Palembang**

TANDA PENGESAHAN SKRIPSI

**Judul : Pengaruh Pemberian Kompensasi Insentif
Terhadap Kinerja Karyawan PT. Daya Cipta
Sarana Palembang**

Nama : Bobi Anggara
Nim : 222008007
Fakultas : Ekonomi
Program Studi : Akuntansi
Mata Kuliah Pokok : Sistem Pengendalian Manajemen

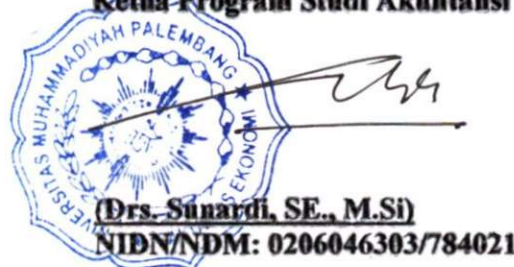
**Diterima dan Disyahkan
Pada Tanggal.....01-10-2012.....**

Pembimbing Skripsi



(Hj. Yuhanis Ladewi, SE., Ak., M.Si)
NIDN/NDM: 0226016901/765380

Palembang, Agustus 2012
a.n Dekan
Ketua Program Studi Akuntansi



(Drs. Sunardi, SE., M.Si)
NIDN/NDM: 0206046303/784021

MOTTO DAN PERSEMBAHAN

MOTTO :

- Rencana yang hebat dapat gagal hanya karena kurangnya kesabaran.
- Kesederhanaan itu tercermin dalam pola pikir anda.
- Hati yang bersih akan menjadikan individu yang hebat.

(Bobi Anggara)

Kupersembahkan Kepada :

- ❖ Ayah dan Ibuku Tercinta
(Jauhari & Mawarni)
- ❖ Adik-adiku Tersayang
(Hengky, Reval, Yuni & Alend)
- ❖ Yang kelak menemani hari tua ku
(Jeni sutra AM. kep)
- ❖ Keluarga Besarku
- ❖ Sahabat – Sahabatku
- ❖ Almamaterku
- ❖ Teman-Teman Seperjuangan ump
2008 Ekonomi/Akutansi.

PRAKATA



Alhamdulillahirobbil A'lamin, segala puji dan syukur penulis ucapkan atas kehadiran Allah SWT, karena atas rahmat dan hidayah-Nya lah penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul “ Pengaruh Pemberian Kompensasi Insentif Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Daya Cipta Sarana Palembang “.

Ucapan terima kasih penulis sampaikan kepada kedua orang tuaku (Ayah dan Ibuku) dan saudara-saudaraku yang telah mendidik, membiayai dan memberikan dorongan serta semangat kepada penulis. Penulis juga menyampaikan terima kasih kepada Ibu Hj. Yuhanis Ladewi, SE., Ak., M.Si yang telah membimbing dan memberikan pengarahan serta saran-saran dengan tulus dan ikhlas dan memberikan motivasi kepada penulis tentang arti kesabaran sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini. Dalam penelitian ini penulis juga mengucapkan terima kasih kepada pihak-pihak yang telah mengizinkan, membantu penulis dalam menyelesaikan studi di Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Palembang. Penulis juga dengan rendah hati mengucapkan terima kasih kepada :

1. Bapak H.M. Idris, SE., M.Si, Selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Palembang, beserta staff.
2. Bapak M. Taufik Syamsudin, SE. Ak. M, Si Selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Palembang, beserta staff.

3. Bapak Drs. Sunardi, SE. M.Si, dan Ibu Welly, SE, M.Si, selaku ketua dan sekretaris Program Studi Akuntansi.
4. Ibu Hj. Yuhanis Ladewi, SE., M.Si, Selaku Pembimbing Akademik
5. Bapak dan ibu staff pengajar jurusan akuntansi yang telah membimbing penulis dalam menuntut ilmu dan memberikan pengetahuan yang bermanfaat.
6. Bapak Robby selaku pimpinan PT. Daya Cipta Sarana Palembang yang telah memberikan izin kepada penulis untuk melakukan penelitian ini.
7. Ayah dan Ibuku yang tercinta yang sangat mengharapkan keberhasilan penulis dan telah banyak berkorban baik moril maupun materil, serta memberikan do'a, motivasi, dukungan, bimbingan dan semangat kepada penulis.
8. Adik-adikku tersayang, dan keluarga besarku yang sangat mengharapkan keberhasilanku, dan telah banyak memberikan dukungan, motivasi bimbingan, serta do'a dan bantuan baik moril maupun materil kepada penulis.

Semoga Allah SWT memberikan balasan yang setimpal atas segala kebaikan yang telah diberikan kepada penulis selama ini. Semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi penulis khususnya, dan bagi pembaca umumnya. Amin.

Palembang, Agustus 2012

Penulis

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT.....	ii
HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI	iii
HALAMAN MOTTO DAN PERSEMBAHAN	iv
HALAMAN PRAKATA	v
DAFTAR ISI	vii
DAFTAR GAMBAR	ix
DAFTAR TABEL	x
DAFTAR LAMPIRAN	xi
HALAMAN ABSTRAK	xii
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang	1
B. Perumusan Masalah	4
C. Tujuan Penelitian	5
D. Manfaat Penelitian	5
BAB II KAJIAN PUSTAKA	6
A. Penelitian Sebelumnya	6
B. Landasan Teori	8
1. Kompensasi Insentif	8
a. Pengertian Kompensasi Insentif	8
b. Jenis-jenis Insentif	9
c. Tujuan Pemberian Insentif	14
d. Keputusan Pemberian Insentif	16
e. Sistem Pemberian Kompensasi Insentif	18
f. Rencana Kompensasi Insentif	19
g. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Besarnya	

Kompensasi	20
2. Kinerja Karyawan	27
a. Pengertian Kinerja Karyawan	27
b. Pengukuran Kinerja Karyawan	27
c. Tahap Penilaian Kinerja Karyawan	29
d. Syarat-syarat Indikator Kinerja Karyawan	30
e. Teknik Penilaian Kinerja Karyawan	31
f. Elemen-elemen Kinerja Karyawan	32
C. Hipotesis	34
BAB III METODELOGI PENELITIAN	35
A. Jenis Penelitian	35
B. Tempat Penelitian	36
C. Operasionalisasi Variabel	36
D. Data yang Diperlukan	36
E. Teknik Pengumpulan Data	37
F. Analisis Data dan Teknik Analisis	38
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	41
A. Hasil Penelitian	41
1. Gambaran Umum PT. Daya Cipta Sarana Palembang	41
a. Sejarah Singkat PT. Daya Cipta Sarana Palembang	41
b. Struktur Organisasi PT. Daya Cipta Sarana Palembang	47
c. Aktivitas Perusahaan	56
2. Data Jumlah Penjualan dan Insentif	57
3. Pemberian Kompensasi Insentif	59
B. Pembahasan	65
BAB V SIMPULAN DAN SARAN	
A. Simpulan	74
B. Saran	75

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

DAFTAR GAMBAR

Gambar	Halaman
IV. 1 Struktur Organisasi PT. Daya Cipta Sarana Palembang.....	47
IV. 2 Kurva Uji t.....	73

DAFTAR TABEL

	Halaman
TABEL III. 1	Operasionalisasi Variabel 36
TABEL IV. 1	Insentif Perusahaan PT. Daya Cipta Sarana Palembang 58
TABEL IV. 2	Volume Penjualan PT. Daya Cipta Sarana Palembang 59
TABEL IV. 3	Hasil Uji Regresi Sederhana 66
TABEL IV. 4	Hasil Uji Koefisien Determinan 68
TABEL IV. 5	Hasil Uji Korelasi 69
TABEL IV. 6	Hasil Uji t (Uji Parsial) 71



DAFTAR LAMPIRAN

- Lampiran 1 : Sertifikat Mengaji
- Lampiran 2 : Sertifikat Toefl
- Lampiran 3 : Surat Keterangan Riset
- Lampiran 4 : Kartu Bimbingan Skripsi
- Lampiran 5 : Biodata Penulis

ABSTRAK

Bobi Anggara/222008007/2012/Pemberian Kompensasi insentif Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Daya Cipta Sarana Palembang.

Perumusan masalah dalam penelitian ini adalah bagaimana pengaruh pemberian kompensasi insentif terhadap kinerja karyawan pada PT. Daya Cipta Sarana Palembang. Tujuan Penelitian ini adalah untuk mengetahui besarnya pengaruh pemberian kompensasi insentif terhadap kinerja karyawan pada PT. Daya Cipta Sarana Palembang. Penelitian ini bermanfaat bagi penulis, PT. Daya Cipta Sarana Palembang, dan alamater.

Penelitian ini termasuk jenis penelitian asosiatif karena penelitian yang dilakukan untuk mengetahui hubungan variabel yang satu dengan variabel yang lain yaitu kompensasi insentif dengan kinerja karyawan pada PT. Daya Cipta Sarana Palembang. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini adalah wawancara dan dokumentasi. Metode analisis, analisis kuantitatif dan kualitatif.

Hasil analisis menunjukkan dapat disimpulkan bahwa pada PT. Daya Cipta Sarana Palembang terdapat pengaruh positif antara Pemberian Insentif terhadap Kinerja Karyawan dalam melakukan penjualan. Hal ini telah di uji melalui analisis regresi, analisis koefisien determinan, koefisien korelasi dan uji t. Nilai koefisien regresi kompensasi insentif terhadap kinerja karyawan dalam melakukan penjualan adalah 0,317 (31,7%) menunjukkan bahwa insentif mempengaruhi kinerja karyawan. Nilai koefisien determinan adalah sebesar 0,881 (88,1%), hal ini menunjukkan bahwa kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh insentif sebesar 88,1%, sedangkan sisanya 11,9% dipengaruhi oleh faktor lain. Nilai koefisien korelasi antara insentif dengan kinerja karyawan sebesar 0,939 hal tersebut menggambarkan bahwa korelasi antara insentif dengan kinerja karyawan dalam melakukan penjualan sepeda motor merk suzuki adalah sangat kuat dan berbanding lurus. Nilai t_{hitung} variabel kompensasi insentif sebesar 20,728 maka $t_{hitung} (20,728) \geq t_{tabel} (1,671)$, berarti bahwa ada pengaruh positif antara kompensasi insentif terhadap kinerja karyawan dalam melakukan penjualan sepeda motor merk Suzuki pada PT. Daya Cipta Sarana Palembang.

Kata Kunci: Kompensasi Insentif dan Kinerja Karyawan

ABSTRACT

Bobi Anggara/222008007/2012/incentive compensation Against Giving Employee Performance At PT. Daya Cipta Sarana Palembang.

The problem of this study was how the contribution of Incentive Compensation influenced the performance of employes at PT. Daya Cipta Sarana Palembang. The objective of this study was to findout how the contribution of Incentive Compensation influenced the performance of employes at PT. Daya Cipta Sarana Palembang. The significance of this study are for the uniter it self, the PT. Daya Cipta Sarana Palembang, and the almamater.

This study used associative research a research to find out the correlation between two or more variabels in the PT. Daya Cipta Sarana Palembang. Techniques of collecting the data were using interview and documentation. Methods of analysis were using quantitative and qualitative analysis.

The analysis showed it can be concluded that the PT. Daya Cipta Sarana Palembang are a positive influence to the performance of Employee Incentives in a sale. This has been tested through regression analysis, analysis of the determinant coefficient, correlation coefficient and t test. Regression coefficient value of the incentive compensation to the employee's performance in conducting the sale is 0.317 (31.7%) indicated that incentives affect employee performance. Coefficient determinant is equal to 0.881 (88.1%), this suggests that employee performance can be explained by insentifsebesar 88.1%, while the remaining 11.9% influenced by other factors. Correlation coefficient between the incentives for employee performance 0.939 terssebut it illustrates that the correlation between employee performance incentives in selling suzuki motorcycle brand is very strong and proportional. Tcount value variable incentive compensation for the tcount 20.728 (20.728) \geq TTable (1.671), meaning that there are positive effects of incentive compensation to employee performance in selling Suzuki brand motorcycles at PT. Daya Cipta Sarana Palembang.

Keyword: *Incentive Compensation and Employes Performance*

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Dalam suatu perusahaan mempunyai suatu aktivitas dan sumberdaya manusia, untuk menghasilkan pekerjaannya yang baik maka sumberdaya manusia tersebut perlu diberi gaji atau kompensasi. Besarnya kompensasi mencerminkan status, pengakuan dan tingkat pemenuhan kebutuhan dan dinikmati oleh karyawan. Kompensasi merupakan pemberian kepada karyawan sebagai balas jasa untuk pekerjaan yang dilaksanakan dan sebagai motivator untuk pelaksanaan pekerjaan yang sangat penting karena sangat berpengaruh terhadap perilaku dan hasil kerja karyawan. Semakin besar kompensasi yang diberikan maka semakin tinggi motivasi karyawan sehingga menghasilkan kinerja yang baik juga bagi perusahaan. Untuk meningkatkan prestasi kerja, motivasi dan kepuasan karyawan adalah melalui pemberian kompensasi yang berupa insentif.

Menurut Notoatmodjo (2003: 153), kompensasi merupakan segala sesuatu yang diterima oleh karyawan sebagai balas jasa untuk pekerjaan mereka. Kompensasi diartikan sebagai suatu reward (penghargaan) yang diberikan perusahaan kepada karyawannya atas apa yang telah diberikan karyawan tersebut kepada perusahaannya. Kompensasi ini dapat memotivasi karyawan untuk bekerja dengan lebih baik dan dapat menilai kinerja karyawan.

Perusahaan dalam meningkatkan prestasi kerja, motivasi dan keputusan karyawan adalah melalui pemberian kompensasi yang berupa insentif. Insentif merupakan imbalan langsung yang dibayarkan kepada karyawan karena prestasi yang telah dicapainya. Menurut Mutiara (2002: 77) insentif merupakan kompensasi atau penghargaan yang diberikan perusahaan kepada karyawan untuk melakukan usaha dalam melaksanakan tugasnya dengan baik.

Menurut Rusdi (2004: 10) kinerja karyawan adalah sebuah sinergi dari pencapaian sasaran kerja dan perwujudan kompetensi pekerja dalam mencapai kinerja yang optimal. Kinerja karyawan adalah menunjuk kemampuan karyawan dalam melaksanakan keseluruhan tugas-tugas yang menjadi tanggung jawabnya. Tugas-tugas tersebut biasanya berdasarkan indikator-indikator keberhasilan yang sudah ditetapkan. Sebagai hasilnya akan diketahui bahwa seseorang karyawan masuk dalam tingkatan kinerja tertentu. Kinerja karyawan dapat dikelompokkan kedalam: tingkatan kinerja tinggi, menengah dan rendah. Dapat juga dikelompokkan melampaui target sesuai target atau dibawah target.

Menurut Malayu S.P Hasibuan (2002: 96) kinerja karyawan juga dapat dilihat dari kedisiplinan, absensi dan loyalitas karyawan terhadap perusahaan serta tidak adanya karyawan yang bekerja bermalas-malasan dalam melakukan pekerjaannya. Berangkat dari hal-hal tersebut, kinerja dimaknai sebagai keseluruhan untuk kerja dari seorang karyawan.

Tujuan kinerja karyawan adalah untuk mengevaluasi yang menekankan perbandingan antarkaryawan, pengembangan yang menekankan perubahan-perubahan dalam diri seseorang dengan berjalannya waktu, pemeliharaan sistem dan dokumentasi keputusan-keputusan sumber daya manusia bila terjadi peningkatan.

PT. Daya Cipta Sarana Palembang adalah sebuah perusahaan yang bergerak dibidang penjualan sepeda motor khusus untuk merk Suzuki dan merupakan perusahaan cabang. Dalam kegiatannya memberikan pelayanan terbaik bagi masyarakat yang ingin memiliki sepeda motor secara tunai dan kredit. PT daya cipta sarana Palembang memberikan kompensasi berupa insentif setiap bulannya kepada karyawan terutama divisi marketing sesuai dengan pencapaian yang dihasilkan, sehingga tujuan perusahaan dapat terlaksana sesuai dengan apa yang ditetapkan perusahaan. Berikut disajikan data insentif yang diterima oleh karyawan.

Tabel. I.1
Jumlah insentif yang diterima karyawan
Tahun 2007-2011

Tahun	Data penjualan	Karyawan yang menerima insentif	Jumlah insentif yang dikeluarkan
2007	591	10	177.300.000
2008	626	10	187.800.000
2009	581	10	174.300.000
2010	655	10	196.500.000
2011	637	10	191.100.000

Sumber:PT. Daya Cipta Sarana, 2012

Dari data dalam Tabel I.1 dapat dilihat bahwa jumlah insentif yang didapat oleh karyawan harus berdasarkan penjualan yang mereka lakukan,

besarnya insentif yang mereka terima sesuai dengan berapa banyak karyawan tersebut melakukan penjualan adapun jumlah insentif yang diterima setiap karyawan dalam melakukan penjualan sebesar Rp. 300.000/motor.

Tabel. I.2
Volume penjualan
Tahun 2007-2011

Tahun	Unit penjualan	Jumlah penjualan
2007	591	8.582.990.000
2008	626	9.071.925.000
2009	581	8.440.305.000
2010	655	9.474.635.000
2011	637	9.217.005.000

Sumber:PT. Daya Cipta Sarana, 2012

Berdasarkan pengamatan pada Tabel I.2 dapat dilihat bahwa penjualan motor pertahun belum mengalami peningkatan yang lebih besar.

Berdasarkan latar belakang dan uraian, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul Pengaruh Pemberian Kompensasi Insentif Terhadap Kinerja karyawan PT. Daya Cipta Sarana Palembang.

B. Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah dapat dirumuskan permasalahannya Bagaimana pengaruh pemberian Kompensasi Insentif Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Daya Cipta Sarana Palembang ?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan masalah yang telah dikemukakan, maka yang menjadi tujuan dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui Pengaruh Pemberian Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Daya Cipta Sarana Palembang.

D. Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat untuk pihak-pihak sebagai berikut:

1. Bagi Penulis

Memberikan pengetahuan kepada penulis mengenai pengaruh pemberian kompensasi insentif terhadap kinerja karyawan.

2. Bagi PT. Daya Cipta sarana Palembang

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan mengenai pengaruh pemberian kompensasi insentif terhadap kinerja karyawan.

3. Bagi Almamater

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi sumber masukan dan perbaikan bagi penelitian berikutnya dimasa yang akan datang.

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

A. Penelitian Sebelumnya

Penelitian sebelumnya berjudul Pengaruh Kinerja karyawan Terhadap Pemberian Kompensasi Insentif (Study Kasus Karyawan PT. Fupestindo Sejahtera Palembang) yang telah dilakukan oleh Beni (2006). Perumusan masalah dalam penelitian tersebut adalah Berapa Besar Pengaruh Kinerja Karyawan Terhadap Keputusan Pemberian Kompensasi Insentif (Study kasus PT. Fupestindo Sejahtera Palembang).

Adapun tujuan penelitian tersebut adalah untuk mengetahui Pengaruh Kinerja Karyawan terhadap keputusan pemberian Kompensasi Insentif (Study kasus karyawan PT. Fupestindo Sejahtera Palembang). Jenis penelitian yang digunakan adalah Penelitian Asosiatif yaitu data yang diambil dari kinerja karyawan dan kompensasi insentif karyawan sehingga ditemukan hubungan-hubungan serta pengaruh antar variabel. Data yang digunakan adalah data primer dan data sekunder. Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah wawancara dan dokumentasi. Sedangkan metode analisis yang digunakan adalah metode kualitatif dan metode kuantitatif.

Dari hasil pengujian menunjukkan bahwa kinerja karyawan berpengaruh positif terhadap keputusan pemberian kompensasi insentif pada PT. Fupestindo Sejahtera Palembang yaitu sebesar 57,3% sedangkan sisanya sebesar 42,7% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain seperti

kemampuan perusahaan, serikat buruh, pemerintah dan Undang-Undang Keppresnya.

Penelitian kedua berjudul Pengaruh Pemberian Insentif Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Sekretariat DPRD Provinsi Banten, yang dilakukan oleh Agusrin (2010). Perumusan masalahnya adalah seberapa besar pengaruh pemberian insentif yang dilakukan Kantor Sekretariat DPRD Provinsi Banten terhadap kinerja pegawai.

Penelitian ini adalah penelitian asosiatif yaitu data yang dipelajari adalah data yang diambil dari kinerja karyawan dan kompensasi insentif pegawai. Data yang digunakan adalah data primer dan data sekunder. Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah wawancara dan dokumentasi. Metode analisis yang digunakan adalah metode kualitatif.

Kesimpulan dalam penelitian sebelumnya bahwa ada hubungan atau pengaruh positif antara pemberian insentif terhadap kinerja pegawai. Berdasarkan penjelasan tersebut, maka hipotesis dalam penelitian ini yang menyatakan bahwa pemberian insentif mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja pegawai adalah dapat diterima atau benar.

Adapun perbedaan dari penelitian sebelumnya dengan penelitian sekarang adalah Penelitian sebelumnya melakukan penelitian kinerja karyawan terhadap keputusan pemberian kompensasi insentif pada PT. Fupestindo Sejahtera Palembang, sedangkan peneliti melakukan penelitian Pemberian Kompensasi Insentif Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Daya Cipta Sarana Palembang dan pada penelitian yang kedua perbedaannya

adalah jenis penelitiannya yaitu pada analisa penulis menggunakan metode kualitatif dan kuantitatif sedangkan penelitian kedua menggunakan metode kualitatif. Sedangkan persamaan dari kedua penelitian sebelumnya adalah sama-sama meneliti kinerja karyawan dan pemberian kompensasi insentif.

B. Landasan Teori

1. Kompensasi Insentif

a. Pengertian Kompensasi Insentif

Menurut Antony dan Govindarajan (2005: 205), kompensasi insentif adalah suatu rangsangan untuk memenuhi kebutuhan seseorang yang tidak mungkin diperolehnya jika tidak bergabung dengan organisasi tersebut. Organisasi memberikan penghargaan pada partisipan yang berkinerja sesuai dengan cara-cara yang disetujui bersama.

Menurut Mulyadi dan Jhony (2001: 356), kompensasi insentif merupakan penghargaan yang diberikan perusahaan kepada karyawan untuk melakukan usaha ekstra dalam melakukan tugas dengan baik.

Menurut Malayu (2001: 118), kompensasi insentif adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan balas jasa yang diberikan perusahaan.

Berdasarkan definisi-definisi tersebut jelaslah bahwa yang dimaksud dengan insentif bukanlah bentuk gaji yang tetap akan tetapi tambahan yang diberikan kepada karyawan yang berprestasi sehingga diharapkan karyawan dapat termotivasi.

b. Jenis-Jenis Insentif

Menurut Anthony dan Govindarajan (2005: 260), jenis insentif yang diberikan perusahaan adalah sebagai berikut:

- 1) Penghargaan keuangan, meliputi:
 - a) Kenaikan gaji
 - b) Pemberian bonus
 - c) Manfaat
 - d) Fasilitas
- 2) Penghargaan psikologis dan social
 - a) Kemungkinan promosi
 - b) Peningkatan tanggung jawab
 - c) Peningkatan otonomi
 - d) Kondisi geografis yang baik
 - e) Pengakuan

Menurut Sarwoto (2003: 156) jenis insentif dapat digolongkan dalam dua golongan yaitu insentif material dan insentif non material. Kedua golongan insentif ini sama pentingnya dan lazim digunakan secara saling melengkapi.

1. Insentif Material

a. Insentif yang berbentuk uang

Insentif yang demikian dapat diberikan dalam berbagai macam, antara lain sebagai berikut:

1) Bonus

- a) Uang yang diberikan sebagai balas jasa atas hasil pekerjaan yang telah dilaksanakan.
- b) Diberikan secara sekali terima tanpa suatu ikatan dimasa yang akan datang.
- c) Dalam perusahaan yang menggunakan sistem insentif ini lazimnya beberapa persen dari laba yang melebihi jumlah tertentu dimasukkan dalam bonus dan kemudian jumlah tersebut dibagi-bagi antara pihak yang diberikan bonus.

2) Komisi

- a) Merupakan sejenis bonus yang dibayarkan kepada pihak yang menghasilkan penjualan yang baik.
- b) Lazim dibayarkan sebagai bagian dari penjualan dan diterimakan kepada pekerja bagian penjualan.

3) Profit Sharing

Salah satu jenis insentif yang tertua. Dalam hal ini pembayarannya dapat diikuti macam-macam pula, tetapi biasanya mencakup pembayaran berupabagian

dari laba bersih yang disetor ke dalam sebuah dana dan kemudian dimasukkan ke dalam daftar pendapatan setiap peserta.

4) Kompensasi yang Ditangguhkan

Ada dua macam program balas jasa yang mencakup pembayaran dikemudian hari, yaitu:

a) Pensiun

Pensiun mempunyai nilai insentif oleh karena memenuhi salah satu kebutuhan pokok manusia yaitu menyediakan jaminan ekonomi baginya setelah ia tidak bekerja lagi.

b) Pembayaran Kontraktual

Adalah pelaksanaan perjanjian antara majikan dan pegawai dimana setelah selesai masa kerjanya dibayarkan sejumlah uang tertentu selama periode tertentu.

b. Insentif yang diberikan dalam bentuk jaminan sosial

Lazimnya insentif ini diberikan secara kolektif, dan tiap-tiap pegawai dapat memperolehnya secara sama rata dan otomatis. Bentuk-bentuk jaminan sosial ini bermacam-macam, antara lain:

1) Pemberian perumahan dinas

- 2) Pemberian pengobatan Cuma-cuma
- 3) Pemberian tugas belajar untuk mengembangkan pengetahuan
- 4) Biaya pindah
- 5) Cuti sakit dengan tetap mendapatkan pembayaran gaji
- 6) Dan lain-lain

2. Insentif Non Material

Menurut Sarwoto (2003: 160) insentif ini dapat diberikan dalam berbagai macam bentuk, antara lain:

1) Pemberian gelar secara resmi

Pemberian gelar secara resmi adalah memberikan suatu gelar kepada salah satu karyawan yang mempunyai kemampuan cukup untuk dapat berprestasi bagi organisasinya.

2) Pemberian tanda jasa/medali

Pemberian tanda jasa/medali dimaksud untuk memberikan penghargaan terhadap karyawan yang berhasil dengan baik dalam melaksanakan tugas-tugasnya atau karyawan yang berprestasi bagi organisasinya.

3) Pemberian piagam penghargaan

Pemberian piagam penghargaan dimaksudkan agar karyawan yang melaksanakan tugas-tugasnya dengan baik

dan bertanggung jawab merasa dihargai bagi organisasinya.

- 4) Pemberian pujian secara lisan atau tulisan secara resmi (dibuka umum) atau secara pribadi

Pemberian pujian secara lisan atau tulisan adalah dengan maksud agar karyawan merasa harga dirinya diperhatikan oleh pimpinan. Karena hasil dari apa yang telah dikerjakannya mendapat pujian dari pimpinan.

- 5) Ucapan terima kasih secara formal ataupun informal

Ucapan terima kasih secara formal ataupun informal bertujuan agar karyawan merasa atas apa yang telah dilakukannya dihargai oleh pimpinan, dan diharapkan agar karyawan tersebut tidak merasa dirinya tidak berarti bagi organisasi

- 6) Pemberian promosi (kenaikan pangkat/jabatan)

Pemberian promosi adalah pemindahan karyawan dari satu jabatan ke jabatan lain yang lebih tinggi. Promosi dimaksudkan untuk memberikan pengakuan terhadap prestasi kerja karyawan.

- 7) Pemberian hak untuk menggunakan sesuatu atribut jabatan

Pemberian hak untuk menggunakan suatu jabatan misalnya bendera pada mobil ini adalah untuk memberikan suatu



kebanggaan tersendiri bagi diri karyawan tersebut tempat dimana ia bekerja.

8) Pemberian perlengkapan khusus pada ruang kerja

Pemberian perlengkapan khusus pada ruang kerja misalnya pemberian meja rapat, permadani dan lain sebagainya dimaksudkan untuk menciptakan suasana yang menyenangkan bagi karyawan dalam melakukan kegiatan atau aktivitasnya sehari-hari dan merasa bersemangat dalam melakukan tugas-tugas yang diberikan kepadanya.

Dari penjelasan tersebut maka dapat disimpulkan bahwa insentif yang diberikan perusahaan berupa penghargaan keuangan dan penghargaan psikologis.

c. Tujuan Pemberian Insentif

Malayu SP Hasibuan (2007: 121), tujuan pemberian kompensasi insentif adalah sebagai berikut:

1) Ikatan kerja sama

Dengan pemberian kompensasi insentif terjalinlah ikatan kerja sama formal antara majikan/pengusaha dengan karyawan. Karyawan harus melakukan tugas-tugasnya dengan baik, sedangkan pengusaha/majikan wajib memberikan kompensasi insentif yang sudah disepakati.

- 2) Keputusan kerja
Dengan balas jasa, karyawan dapat memenuhi kebutuhan fisik, status sosial, egoistiknya, sehingga memperoleh kepuasan kerja dari jabatannya.
- 3) Pengadaan efektif
Jika program kompensasi insentif ditetapkan cukup besar, pengadaan karyawan yang berkualitas untuk perusahaan akan lebih mudah.
- 4) Motivasi
Jika balas jasa yang diberikan cukup besar, manajer akan lebih mudah memotivasi bawahannya.
- 5) Stabilitas karyawan
Dengan program kompensasi insentif yang adil dan layak serta eksternal konsistensi yang kompentatif maka stabilitas karyawan lebih terjamin.
- 6) Disiplin
Dengan pemberian balas jasa yang cukup besar maka disiplin karyawan akan semakin baik. Mereka akan menyadari serta mentaati peraturan yang berlaku.
- 7) Pengaruh serikat buruh
Dengan program kompensasi insentif yang baik pengaruh serikat buruh dapat dihindarkan dan karyawan akan berkonsentrasi pada pekerjaannya.

8) Pengaruh pemerintah

Jika program kompensasi sesuai dengan undang-undang perburuhan yang berlaku (seperti batas upah minimum) maka intervensi pemerintah dapat dihindarkan.

Dari penjelasan sebelumnya maka dapat disimpulkan bahwa pemberian insentif dapat memotivasi karyawan dalam melaksanakan pekerjaan.

d. Keputusan Pemberian Kompensasi insentif

Keputusan insentif Mulyadi (2001: 356) adalah keputusan yang diambil oleh perusahaan untuk memberikan penghargaan kepada karyawannya untuk melakukan usaha ekstra dalam melaksanakan tugasnya dengan baik. Keputusan ini ditetapkan oleh pimpinan atau kepala cabang yang diberikan kepada karyawan yang telah melaksanakan tugasnya dengan baik, insentif yang diberikan sesuai dengan penjualan yang karyawan lakukan setiap bulannya.

Menurut Antony dan Govindarajan (2005: 215), keputusan pemberian kompensasi insentif mendukung hal-hal sebagai berikut:

- 1) Individu cenderung untuk lebih termotivasi oleh penghargaan pendapatan potensial daripada rasa takut akan hukuman yang menyarankan agar sistem pengendalian manajemen sebaiknya berorientasi pada penghargaan.

- 2) Penghargaan pribadi bersifat relatif atau situasional. Kompensasi adalah suatu cara penting untuk memenuhi kebutuhan. Tetapi, di luar tingkat kepuasan tertentu, jumlah kompensasi tidak selalu sama pentingnya seperti penghargaan non moneter.
- 3) Jika manajemen senior memberikan tanda-tanda melalui tindakannya bahwa mereka menganggap sistem pengendalian manajemen adalah penting, maka manajer operasi juga akan menganggapnya penting.
- 4) Individu-individu sangat termotivasi ketika mereka memperoleh laporan atau umpan balik mengenai kinerja mereka.
- 5) Insentif menjadi kurang efektif ketika periode antara tindakan dan umpan balik atas tindakan tersebut semakin panjang.
- 6) Motivasi adalah paling lemah ketika orang tersebut merasa yakin bahwa suatu insentif tidak dapat dicapai atau terlalu mudah untuk dicapai.
- 7) Insentif yang disediakan oleh suatu anggaran atau pernyataan tujuan lainnya, adalah paling kuat ketika manajer bekerja sama dengan atasannya untuk memperoleh angka-angka anggaran.

Berdasarkan penjelasan sebelumnya, maka dapat disimpulkan bahwa keputusan pemberian insentif, yaitu untuk memberikan penghargaan kepada karyawan untuk melakukan

usaha ekstra dalam melaksanakan tugasnya dengan baik. Selain itu juga dapat memotivasi karyawan dalam melakukan penjualan.

e. Sistem Pemberian Kompensasi Insentif

Menurut Rusdy (2004: 336), sistem pemberian kompensasi insentif terdiri dari:

- 1) Kompensasi berdasarkan basis waktu, apabila kompensasi yang diberikan dihitung berdasarkan waktu kerja yang bias dalam jam, harian ataupun bulanan.
- 2) Kompensasi berdasarkan basis produktivitas, apabila kompensasi diberikan berdasarkan jumlah produk yang dapat dihasilkan termasuk komisi yang diberikan untuk setiap produk yang dihasilkan maupun dijual.
- 3) Sistem borongan, yaitu kompensasi yang penentuan besarnya jasa didasarkan atas volume pekerjaan dan lama pengerjaannya.

Menurut Siswanto (2001: 250), kepuasan atas pemberian kompensasi insentif yang diterima oleh karyawan dipengaruhi oleh:

- 1) Jumlah yang diterima dan jumlah yang diharapkan.
- 2) Perbedaan dengan apa yang diterima oleh karyawan ini atau karyawan lain.
- 3) Pandangan yang keliru atas insentif yang diterima karyawan atau tenaga kerja lainnya.

- 4) Besarnya kompensasi instrinsik dan ekstrinsik yang diterimanya untuk pekerjaan yang diberikan kepadanya.

Berdasarkan penjelasan sebelumnya, maka dapat disimpulkan bahwa dalam pemberian kompensasi insentif diperlukan asas dan sistem yang benar agar tidak terjadi kerugian baik bagi perusahaan maupun pihak karyawan. Selain itu juga kepuasan yang dirasakan oleh karyawan atas insentif yang diberikan.

f. Rencana Kompensasi Insentif

Rencana Insentif terdiri dari (Mulyadi, 2001: 264):

- 1) Rencana insentif jangka pendek, rencana insentif jangka pendek umumnya berupa bonus, komisi, pembayaran potongan. Insentif jangka pendek biasanya pembayaran tunai yang didasarkan atas kinerja yang diukur untuk periode satu tahun atau kurang. Penghargaan dapat didasarkan pada kinerja individu atau kelompok, laba, perusahaan secara keseluruhan.
- 2) Rencana insentif jangka panjang, rencana insentif jangka panjang didasarkan pada kinerja yang diukur selama jangka waktu lebih dari satu tahun. Penghargaan ini biasanya diberikan untuk tingkat manajer puncak.

Menurut Jhony (2007: 364-365), rencana kompensasi insentif dapat dibedakan menjadi dua yaitu:

- 1) Rencana insentif jangka pendek, didasarkan pada kinerja tahun berjalan dan dibayarkan secara tunai.
- 2) Rencana insentif jangka panjang, merupakan rencana jangka panjang yang mengkaikan antara kompensasi dengan pencapaian jangka panjang dan dengan harga saham perusahaan. Biasanya berupa opsi untuk membeli saham perusahaan

Berdasarkan penjelasan sebelumnya, maka dapat disimpulkan bahwa dalam rencana kompensasi insentif dapat dibedakan menjadi dua macam yaitu rencana insentif jangka pendek dan rencana insentif jangka panjang dalam melakukan pemberian kompensasi insentif pada karyawan.

g. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Besarnya Kompensasi

Menurut Malayu SP Hasibuan (2007: 127), faktor-faktor yang mempengaruhi besarnya pemberian kompensasi adalah sebagai berikut:

- 1) Penawaran dan permintaan tenaga kerja

Jika pencarian kerja (penawaran) lebih banyak dari lowongan pekerjaan (permintaan) maka kompensasi relatif kecil.

Sebaliknya jika pencari kerja lebih sedikit dari lowongan pekerjaan, maka kompensasi relatif besar.

2) Kemampuan dan kesediaan perusahaan

Apabila kemampuan dan kesediaan perusahaan untuk membayar semakin baik maka tingkat kompensasi akan semakin besar. Tetapi sebaliknya, jika kemampuan dan kesediaan perusahaan untuk membayar kurang baik maka tingkat kompensasi relatif kecil.

3) Karyawan serikat buruh/organisasi

Apabila serikat buruh kuat dan berpengaruh maka tingkat kompensasi semakin besar. Sebaliknya jika serikat buruh tidak kuat dan kurang berpengaruh maka tingkat kompensasi relatif kecil.

4) Produktivitas kerja karyawan

Jika produktivitas kerja karyawan baik dan banyak maka kompensasi akan semakin besar. Sebaliknya jika produktivitas kerja buruk serta sedikit maka kompensasinya kecil.

5) Pemerintah dengan undang-undang dan Keppres

Pemerintah dengan undang-undang dan keppres menetapkan besarnya batas upah jasa minimum. Peraturan pemerintah ini sangat penting supaya pengusaha tidak sewenang-wenang menetapkan besarnya balas jasa bagi karyawan pemerintah

berkewajiban melindungi masyarakat dari tindakan sewenang-wenang.

6) Biaya hidup

Apabila biaya hidup di daerah itu tinggi maka tingkat kompensasi semakin besar. Sebaliknya, jika tingkat biaya hidup di daerah itu rendah maka tingkat kompensasi relatif kecil. Seperti tingkat upah di Jakarta lebih besar daripada di Palembang, karena tingkat biaya hidup di Jakarta lebih besar daripada di Palembang.

7) Posisi jabatan karyawan

Karyawan yang menduduki jabatan lebih tinggi akan menerima gaji atau kompensasi lebih besar. Sebaliknya jika karyawan yang menduduki jabatan yang lebih rendah akan memperoleh gaji yang lebih kecil.

8) Pendidikan dan pengalaman kerja

Jika pendidikan lebih tinggi dan pengalaman lebih lama maka gaji/balas jasa akan semakin besar, karena kecakapan dan keterampilannya lebih baik. Sebaliknya jika karyawan yang berpendidikan rendah dan pengalaman kerjanya kurang maka tingkat gajipun kecil.

9) Kondisi perekonomian nasional

Apabila kondisi perekonomian nasional sedang maju maka tingkat upah semakin besar, karena akan mendekati kondisi

full employment. Sebaliknya jika kondisi perekonomian kurang maju maka tingkat upah rendah karena terdapat banyak pengangguran.

10) Jenis dan sifat pekerjaan

Jika jenis dan sifat pekerjaan yang sulit dan mempunyai resiko yang besar maka tingkat upah jasanya semakin besar karena membutuhkan kecakapan serta ketelitian untuk mengerjakannya.

Menurut Tohardi (2002: 416), faktor-faktor yang mempengaruhi besar kecilnya kompensasi adalah sebagai berikut:

- 1) Produktivitas, pemberian kompensasi melihat besarnya produktivitas yang disumbangkan oleh tenaga kerja (karyawan) kepada pihak organisasi atau perusahaan.
- 2) Kemampuan untuk membayar, secara logis ukuran pemberian kompensasi sangat bergantung kepada kemampuan organisasi atau perusahaan dalam membayar gaji atau upah tenaga kerja.
- 3) Kesiediaan untuk membayar, berkaitan dengan item dua di atas, maka walaupun untuk membayar kompensasi, maka belum tentu organisasi atau perusahaan tersebut mau membayar kompensasi dengan layak dan adil.
- 4) Penawaran dan permintaan tenaga kerja, penawaran dan permintaan tenaga kerja cukup berpengaruh terhadap

pemberian kompensasi. Jika permintaan tenaga kerja banyak oleh perusahaan, maka kompensasi cenderung tinggi, demikian sebaliknya jika penawaran tenaga kerja ke organisasi atau perusahaan banyak (*over supply*), maka pembayaran kompensasi cenderung menurun (rendah).

- 5) Organisasi karyawan, organisasi tenaga kerja (karyawan) yang ada di organisasi atau perusahaan seperti pekerja akan turut mempengaruhi kebijakan besar kecilnya pemberian kompensasi.
- 6) Peraturan dan perundang-undangan, adanya peraturan dan perundang-undangan yang ada akan mempengaruhi kebijakan perusahaan dalam pemberian kompensasi, misalnya diberlakukannya pemberian upah minimum regional (UMR)

Menurut Malayu SP Hasibuan (2003: 127), faktor-faktor yang mempengaruhi besarnya kompensasi, antara lain sebagai berikut:

- 1) Penawaran dan permintaan tenaga kerja, jika pencari kerja (penawaran) lebih banyak dari pada lowongan pekerjaan (permintaan), maka kompensasi relatif kecil. Sebaliknya, jika pencari kerja sedikit dari pada lowongan pekerjaan, maka kompensasi relatif besar.
- 2) Kemampuan dan kesediaan perusahaan, apabila kemampuan dan kesediaan perusahaan untuk membayar semakin baik,

maka tingkat kompensasi akan semakin besar. Tetapi sebaliknya, jika kemampuan dan kesediaan perusahaan untuk membayar kurang maka tingkat kompensasi relatif kecil.

- 3) Serikat buruh/organisasi karyawan, apabila serikat buruhnya kuat dan berpengaruh, maka tingkat kompensasi semakin besar. Sebaliknya jika serikat buruh tidak kuat dan kurang berpengaruh maka tingkat kompensasinya kecil.
- 4) Pemerintah dengan undang-undang keppres, pemerintah dengan keppres menetapkan besarnya batas upah/balas jasa minimum. Peraturan pemerintah ini sangat penting supaya pengusaha tidak sewenang-wenang menetapkan besarnya balas jasa bagi karyawan.
- 5) Biaya hidup, apabila hidup di daerah itu tinggi, maka tingkat kompensasi/upah semakin besar. Sebaliknya, jika tingkat biaya hidup di daerah itu rendah, maka tingkat kompensasi/relatif kecil.
- 6) Posis jabatan karyawan, karyawan yang menduduki jabatan yang lebih tinggi, maka tingkat kompensasi atau upah semakin besar. Sebaliknya karyawan yang menduduki jabatan yang lebih rendah akan memperoleh gaji/kompensasi yang lebih kecil.
- 7) Pendidikan dan pengalaman kerja, jika pendidikan lebih tinggi dan pengalaman kerja lebih lama, maka gaji/balas jasa

akan semakin besar, karena kecakapan serta keterampilannya lebih baik. Sebaliknya, karyawan yang berpendidikan rendah dan pengalaman kerja yang kurang, maka tingkat gaji/kompensasinya kecil.

- 8) Kondisi perekonomian nasional, apabila kondisi perekonomian nasional sedang maju (*booming*), maka tingkat upah/kompensasi akan semakin besar, karena akan mendekati kondisi (*full employment*). Sebaliknya, jika kondisi perekonomian kurang maju (*depresi*), maka tingkat upah rendah, karena terdapat banyak pengangguran (*disqueshed unemployment*).
- 9) Jenis dan sifat pekerjaan, kalau jenis dan sifat pekerjaan sulit mempunyai resiko (*financial*, keselamatan) yang besar maka tingkat upah atau balas jasanya semakin besar karena membutuhkan kecakapan serta ketelitian untuk mengerjakannya. Tetapi jika jenis dan sifat pekerjaannya mudah dan resiko (*financial*, keselamatan) kecil, tingkat upah/balas jasanya relatif rendah.

Berdasarkan penjelasan sebelumnya, maka dapat disimpulkan bahwa posisi jabatan karyawan, jenis pekerjaan yang dilakukan dalam kemampuan perusahaan tersebut untuk membayar merupakan faktor-faktor yang mempengaruhi besar kecilnya pemberian balas jasa dan kompensasi terhadap karyawan.



2. Kinerja Karyawan

a. Pengertian Kinerja Karyawan

Menurut Rusdy (2004: 10) kinerja karyawan itu dapat didefinisikan sebagai sebuah sinergi dari suatu pencapaian sasaran kerja dan perwujudan kompetensi pekerja dalam mencapai kinerja yang optimal

Menurut Malayu S.P Hasibuan (2002: 94) kinerja karyawan adalah pengorbanan jasa, jasmani dan pikiran untuk menghasilkan barang-barang atau jasa-jasa dengan memperoleh imbalan prestasi tertentu.

Dari kedua pendapat sebelumnya maka dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan adalah suatu pencapaian kerja yg maksimal dalam menghasilkan barang dan jasa tertentu.

b. Pengukuran Kinerja Karyawan

Menurut Sarwanto (2001: 122) pengukuran kinerja dimanfaatkan untuk:

- 1) Untuk mengkomunikasikan strategi secara lebih baik.
- 2) Untuk mengukur kinerja financial dan non financial secara berimbang sehingga dapat ditelusuri perkembangan pencapaian strategi.

- 3) Untuk pemahaman kepentingan manajer level menengah dan bawah serta memotivasi untuk mencapai tujuan.
- 4) Sebagai strategi untuk mencapai kepuasan berdasarkan pendekatan individual dan kemampuan kolektif dan rasional.

Penilaian kinerja digunakan untuk menekan perilaku yang tidak semestinya dan untuk merangsang menegakkan perilaku yang semestinya diinginkan melalui umpan balik hasil kinerja pada waktunya serta penghargaan yang bersifat intristik maupun ekstristik. Pengukuran kinerja merupakan suatu proses yang harus dilakukan dalam pengendalian manajemen.

Menurut Arief Suardi (2001: 275) pengukuran kinerja dapat menghasilkan yaitu:

- 1) Hasil kerja
Suatu hasil yang menguntungkan bagi perusahaan dan karyawan yang di dapat atas pekerjaan atau prestasi yang kita lakukan pada perusahaan atau organisasi.
- 2) Non kerja
Tidak mendapatkan hasil yang menguntungkan bagi perusahaan dan karyawan karena tidak melakukan pekerjaan yang telah ditentukan oleh perusahaan atau organisasi.

Indikator kinerja organisasi adalah ukuran kualitatif dan kuantitatif dari hasil kegiatan organisasi yang menggambarkan

tingkat tercapainya suatu sasaran atau tujuan yang telah ditentukan dengan memperlihatkan indikator masukan.

c. Tahap Penilaian Kinerja Karyawan

Menurut Mulyadi (2000: 424) penilaian kinerja karyawan dilakukan dalam dua tahap:

- 1) Tahap persiapan, terdiri dari tiga tahap:
 - a) Penentuan daerah penanggung jawaban dan manajernya bertanggung jawab.
 - b) Penetapan kinerja yang dipakai untuk mengukur kinerja.
 - c) Penentuan kinerja sesungguhnya.
- 2) Tahap penilaian, terdiri dari tiga tahap:
 - a) Perbandingan kinerja sesungguhnya dengan sasaran yang telah ditetapkan sebelumnya.
 - b) Penentuan penyebab timbulnya penyimpangan kinerja sesungguhnya dari yang telah ditetapkan dalam standar.
 - c) Penegakan yang diinginkan dalam tindakan yang digunakan untuk mencegah perilaku yang tidak diinginkan.

Dari penjelasan sebelumnya maka dapat disimpulkan bahwa tahap penilaian kinerja karyawan yaitu tahap persiapan dan tahap penilaian.

d. Syarat-syarat Indikator Kinerja Karyawan

Menurut Mulyadi (2006: 112) syarat-syarat indikator kinerja karyawan adalah:

- 1) Spesifik dan jelas untuk menghindari kesalahan interpensi.
- 2) Dapat diukur secara objektif baik secara kuantitatif maupun kualitatif.
- 3) Mengenai aspek-aspek yang relevan dengan kegiatan organisasi.
- 4) Bersifat penting atau berguna untuk menunjukkan keberhasilan input, output atau outcome, manfaat maupun dampak serta proses kegiatan organisasi.
- 5) Fleksibel dan sensitif terhadap perubahan dalam pelaksanaan kegiatan organisasi.
- 6) Efektif dalam arti, datanya mudah diperoleh, diolah, dianalisis dengan biaya yang tersedia dalam organisasi.

Menurut Yuwono, dkk (2003: 29), syarat-syarat pengukuran kinerja adalah sebagai berikut:

- 1) Didasarkan pada masing-masing aktivitas dan karakteristik organisasi itu sendiri sesuai dengan pelanggan.
- 2) Evaluasi atas berbagai aktivitas menggunakan ukuran-ukuran kinerja yang customers validated.

- 3) Sesuai dengan seluruh aspek kinerja aktivitas yang mempengaruhi pelanggan sehingga menghasilkan penilaian yang komperhensif.
- 4) Memberikan umpan balik untuk membantu seluruh anggota organisasi mengenai masalah-masalah yang kemungkinan ada perbaikan.

Berdasarkan penjelasan sebelumnya, maka dapat disimpulkan bahwa pengukuran kinerja sangat dibutuhkan untuk menilai keberhasilan suatu perusahaan/organisasi. Untuk mengukur kinerja maka diperlukan indikator sebagai tolak ukur untuk menilai kinerja suatu organisasi.

e. Teknik Penilaian Kinerja Karyawan

Menurut Eugene Mckenna (2000: 424) teknik penilaian kinerja pada karyawan terdiri dari kehadiran, produktivitas, kualitas, waktu kerja, efisiensi, keamanan, kerja team, komitmen, volume out put produktif.

Menurut Malayu SP Hasibuan (2003: 134), teknik penilaian kinerja adalah sebagai berikut:

- 1) Kualitas kerja adalah akuransi, ketelitian dan bisa diterima atas pekerjaan yang dilakukan.
- 2) Produktivitas adalah kuantitas dan efisiensi kerja yang dihasilkan dalam periode waktu tertentu.

- 3) Pengetahuan pekerjaan adalah keterampilan dan informasi praktis/teknis yang digunakan pada pekerjaan.
- 4) Bisa diandalkan adalah sejauh mana seorang karyawan bisa diandalkan atas penyelesaian dan tidak lanjut tugas.
- 5) Kehadiran adalah sejauh mana karyawan tepat waktu, mengamati periode istirahat/makan yang ditentukan dan catatan kehadiran secara keseluruhan.
- 6) Kemandirian adalah sejauh mana pekerjaan yang dilakukan dengan atau tanpa pengawasan.

Berdasarkan penjelasan sebelumnya, maka dapat disimpulkan bahwa teknik penilaian kinerja dapat dilihat dari kehadiran, produktifitas kinerja karyawan.

f. Elemen-elemen Kinerja Karyawan

Menurut Sondang (2000: 98) agar dapat mencapai sasarannya, penyelenggara penilaian kinerja harus terdiri dari paling sedikit tiga elemen yaitu:

- 1) Kriteria penilaian kinerja yang mengukur kinerja yang tipikal dalam arti bukan yang menonjol pada suatu saat tertentu, praktis, baku dan dapat dipercaya.
- 2) Tolak ukur kinerja yang objektif, mudah digunakan, handal dan menunjukkan perilaku yang sifatnya kritikal.

- 3) Standar yang berkaitan dengan kinerja yang dasarnya adalah uraian pekerjaan yang telah ditetapkan sebelumnya.

Menurut Zainul (2008: 1) elemen-elemen kinerja karyawan terdiri atas:

- 1) Efektivitas dan efisiensi yaitu bila suatu tujuan tertentu akhirnya bisa tercapai.
- 2) Orientasi (wewenang) yaitu sifat dari suatu komunikasi atau perintah dalam suatu organisasi formal yang dimiliki oleh seorang anggota.
- 3) Disiplin yaitu kegiatan karyawan yang bersangkutan dalam menghormati perjanjian kerja dengan organisasi dimana dia bekerja.
- 4) Inisiatif, berkaitan dengan daya dan kreatifitas dalam bentuk ide untuk merencanakan sesuatu yang berkaitan dengan tujuan organisasi.

Dari beberapa pendapat sebelumnya maka dapat di simpulkan bahwa elemen-elemen kinerja karyawan adalah mengukur kinerja seorang karyawan yang menonjol, disiplin, berinisiatif serta efektif dan ekonomis.

C. Hipotesis

Sesuai dengan masalah yang dihadapi dan tujuan yang diinginkan, maka hipotesis yang diajukan adalah terdapat pengaruh kompensasi insentif terhadap kinerja karyawan pada PT. Daya Cipta Sarana Palembang.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Jenis Penelitian

Penelitian ilmiah dapat dikelompokkan menjadi beberapa jenis penelitian yaitu berdasarkan tujuan, pendekatan atau metode, tingkat eksplansi atau penjelasan dan penelitian menurut analisis dan jenis data. Penelitian yang dilakukan penulis termasuk dalam jenis penelitian berdasarkan tingkat eksplansi atau penjelasan.

Sugiyono (2006:11), jenis penelitian berdasarkan tingkat eksplanssinya atau tingkat penjelasannya dikelompokkan menjadi:

1. Penelitian Deskriptif, yaitu penelitian yang dilakukan untuk mengetahui nilai variabel mandiri, baik satu variabel atau lebih (independent) tanpa membuat perbandingan atau menghubungkan dengan variabel lain.
2. Penelitian Komparatif, adalah suatu penelitian yang bersifat membandingkan.
3. Penelitian Asosiatif/menghubungkan, yaitu penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antar dua variabel atau lebih.

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian Asosiatif, yaitu suatu penelitian yang dilakukan untuk mengetahui pengaruh pemberian kompensasi insentif terhadap kinerja karyawan.



B. Tempat Penelitian

Lokasi penelitian yang dilakukan pada suatu perusahaan swasta yaitu PT. Daya Cipta Sarana yang beralamat di jalan Kolonel H. Burlian KM. 4,5 Simpang Polda Palembang

C. Operasionalisasi Variabel

Operasionalisasi Variabel adalah suatu definisi yang diberikan kepada suatu variabel dengan cara memberikan arti atau menspesifikasikan bagaimana variabel atau kegiatan tersebut diukur.

Tabel 3
Operasionalisasi Variabel

Variabel	Definisi	Indikator
Kompensasi Insentif (X)	Keputusan yang diambil oleh perusahaan untuk memberikan penghargaan kepada karyawan untuk melakukan usaha ekstra dalam melakukan tugasnya.	Insentif
Kinerja Karyawan (Y)	Kegiatan atau usaha yang dilakukan oleh karyawan untuk mencapai tujuan perusahaan.	1. Efektivitas dan efisiensi 2. Orientasi 3. Disiplin 4. Inisiatif

Sumber: Penulis berdasarkan teori, 2012

D. Data yang Diperlukan

Menurut Indrianto dan Supomo (2004: 146), dilihat dari cara memperolehnya data yaitu:

1. Data Primer, merupakan sumber data yang diperoleh secara langsung dari sumber asli (tidak melalui media perantara).

2. Data Sekunder, merupakan sumber data yang diperoleh dari penelitian secara tidak langsung melalui media perantara (diperoleh dan dicatat oleh orang lain).

Adapun data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer. Data primer yaitu data yang diperoleh langsung dari perusahaan berupa gambaran umum perusahaan serta data penjualan dan data insentif perusahaan untuk melihat pengaruh pemberian kompensasi insentif terhadap kinerja karyawan tersebut.

E. Teknik Pengumpulan Data

Menurut Muhammad (2001:133-140), teknik pengumpulan data terdiri dari:

1. Pengamatan (observasi) adalah metode pengumpulan data, peneliti mencatat informasi sebagaimana yang mereka saksikan selama penelitian.
2. Survei adalah metode pengumpulan data dengan menggunakan instrument untuk meminta tanggapan dan respon terhadap sampel.
3. Wawancara adalah bentuk komunikasi langsung antara penelitian dan responden.
4. Kuesioner adalah pertanyaan yang disusun dalam bentuk kalimat Tanya.
5. Dokumentasi adalah catatan tertulis tentang berbagai kegiatan atau peristiwa pada waktu lalu.

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah wawancara dan dokumentasi perusahaan yang berhubungan dengan kompensasi insentif dan kinerja karyawan.

F. Analisis Data dan Teknik Analisis

Soeratno dan Arsyad (2003: 126), analisis data terdiri dari:

1. Analisis kualitatif adalah analisis yang dilakukan jika data yang dikumpulkan hanya sedikit bersifat monografis atau berwujud kasus-kasus sehingga tidak dapat disusun kedalam suatu struktur klasifikatoris. Misalnya penjualan merosot, produksi meningkat, para karyawan suatu perusahaan resah.
2. Analisis kuantitatif adalah analisis dilakukan jika data yang dikumpulkan berjumlah besar dan mudah diklasifikasikan ke dalam kategori. Misalnya analisis yang menyatakan dalam bentuk angka-angka dan dapat dihitung dengan rumus statistik.

Analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis data kuantitatif dan kualitatif. Analisis kuantitatif digunakan untuk menilai pengaruh pemberian insentif terhadap kinerja karyawan dan analisis kualitatif digunakan untuk melihat hasil kuantitatif yang dihubungkan dengan landasan teori.

Menurut Sugiyono (2004: 204), teknis analisis yang digunakan untuk mengetahui pengaruh pemberian insentif terhadap kinerja karyawan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

Analisis Regresi Linier Sederhana

$$Y = a + bX$$

Dimana:

Y = Kinerja Karyawan

X = Kompensasi Insentif

a = Konstanta

b = Nilai Kompensasi

Analisis Koefisien Korelasi

Menurut Hasan (2003: 220), analisis ini digunakan untuk mengukur keeratan antara variabel X (Kompensasi Insentif) dan variabel Y (Kinerja Karyawan).

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

Keterangan :

n = Jumlah Data

X= Variabel Bebas

Y= Variabel Terikat

Rancangan Uji Hipotesis (uji t)

1) Menentukan Hipotesis

$H_0: \mu_0 = \mu_1$: Ada pengaruh yang signifikan antara Kompensasi Insentif dengan Kinerja Perusahaan.

$H_a: \mu_0 \neq \mu_1$: Tidak ada pengaruh yang signifikan antara Kompensasi Insentif dengan Kinerja Perusahaan.

2) Menentukan nilai t tabel

Menentukan nilai t_{tabel} dengan tingkat keyakinan 95%, tingkat kesalahan (α) = 5% = 0,05 dan derajat kebebasan (df) = $n - 2$.

3) Uji t

Menurut M. Iqbal Hasan (2008: 241), uji t digunakan untuk mengetahui koefisien regresi secara parsial dan variabelnya.

$$t = \frac{r\sqrt{n-2}}{1-r^2}$$

Dimana :

t = t_{hitung} yang selanjutnya dibandingkan t_{tabel}

r = Korelasi

n = Jumlah bulan

4) Kriteria pengujian:

H_0 ditolak dan H_a diterima jika nilai $t_{\text{hitung}} > t_{\text{tabel}}$

H_0 diterima dan H_a ditolak jika nilai $t_{\text{hitung}} < t_{\text{tabel}}$

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian

1. Gambaran Umum PT. Daya Cipta Sarana Palembang

a. Sejarah Singkat PT. Daya Cipta Sarana Palembang

PT. Daya Cipta Sarana Palembang adalah Perseroan Terbatas yang berdasarkan Surat Keputusan Menteri Keuangan Republik Indonesia, mempunyai usaha atau bergerak dibidang pembiayaan konsumen (multi finance), dan berkantor pusat di Jakarta maupun kantor-kantor cabangnya yang berada di seluruh wilayah Republik Indonesia. PT. Daya Cipta Sarana Palembang didirikan pada tanggal 8 Januari 2003 dan memiliki sekitar 84 kantor cabang, dan salah satunya terdapat di kota Palembang.

PT. Daya Cipta Sarana Palembang beralamat di jalan Kolonel H. Burlian KM. 4,5 Simpang Polda Palembang. PT. Daya Cipta Sarana Palembang dipimpin oleh seorang Kepala Cabang (Branch Manager) yang bertanggung jawab terhadap seluruh kegiatan operasional cabang baik kedalam maupun keluar.

Penjabaran hak dan tanggung jawab perusahaan dalam hal ini PT. Daya Cipta Sarana Palembang dan karyawan diatur dalam Peraturan Perusahaan yang dimiliki oleh seluruh karyawan. Hak dan Kewajiban tersebut antara lain:

a. Bagi Perusahaan

Hak:

1. Memberikan penugasan dan perintah kepada karyawan, baik selama jam kerja pada hari kerja maupun kerja lembur sesuai dengan ketentuan yang berlaku.
2. Menetapkan golongan atau kepangkatan dari karyawan, atas dasar macam dan sifat penugasan atau pekerjaan yang diberikan.
3. Melakukan penilaian atas kinerja karyawan dalam melaksanakan pekerjaan serta atas dasar penilaian tersebut, melakukan promosi, mutasi atau demosi.
4. Membuat dan menetapkan tata tertib atau aturan kerja yang berlaku.
5. Memberikan sanksi disiplin dan tindakan lainnya yang diperlukan sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.



Tanggung Jawab:

1. Memberikan gaji/upah, fasilitas kesehatan dan bentuk remunerasi ataupun tunjangan lainnya sebagai imbalan atau balas jasa.
2. Memberikan dan mewujudkan ketenangan, ketentraman dan memperhatikan kesejahteraan karyawan.
3. Menyediakan sarana dan fasilitas kerja untuk menunjang pelaksanaan pekerjaan karyawan.
4. Mengikutsertakan karyawan dalam program JAMSOSTEK.

b. Bagi Karyawan

Hak:

1. Menerima gaji/upah, bantuan pengobatan/perawatan kesehatan dan bentuk remunerasi dan tunjangan lainnya sesuai dengan jabatan dan golongan dalam perusahaan.
2. Mendapatkan dan melaksanakan hak cutinya serta diikuti sertakan dalam jamsostek.

3. Mengemukakan suatu usulan, ide, pendapat dan saran berkaitan dengan pelaksanaan pekerjaannya.
4. Menggunakan setiap sarana dan fasilitas kerja sesuai dengan kebutuhan dalam pelaksanaan pekerjaannya.

Kewajiban:

1. Melaksanakan tugas dan tanggung jawab dengan baik/layak atas pekerjaan, sesuai dengan kebutuhan perusahaan agar tercapai suatu prestasi kerja yang telah ditetapkan.
2. Menaati seluruh tata tertib yang telah diatur dalam peraturan perusahaan.
3. Memelihara dan bertanggung jawab atas semua sarana dan fasilitas kerja milik perusahaan yang disediakan dan dipercayakan kepadanya

c. Visi, Misi, Perusahaan

a) Visi

Adapun visi dari PT. Daya Cipta Sarana Palembang adalah “Menjadi perusahaan pembiayaan dengan kualitas terbaik untuk kendaraan bermotor roda dua merk Suzuki di Indonesia, dalam hal kualitas asset, Sumber Daya Manusia dan Kepuasan Pelanggan.”

b) Misi

Dalam mencapai visi yang telah ditetapkan, terdapat misi yang akan dilaksanakan, yaitu:

1. Memberikan kepercayaan akan kepuasan pelanggan.
2. Memenuhi kewajiban kepada para pemegang saham.
3. *Menunjang peningkatan volume, dan kualitas penjualan untuk kendaraan bermotor roda dua merk Suzuki.*
4. Memberikan kesempatan kepada para karyawan dan karyawan untuk mewujudkan keinginan dan karier masing-masing.
5. Ikut berkontribusi dalam menunjang kualitas hidup masyarakat.

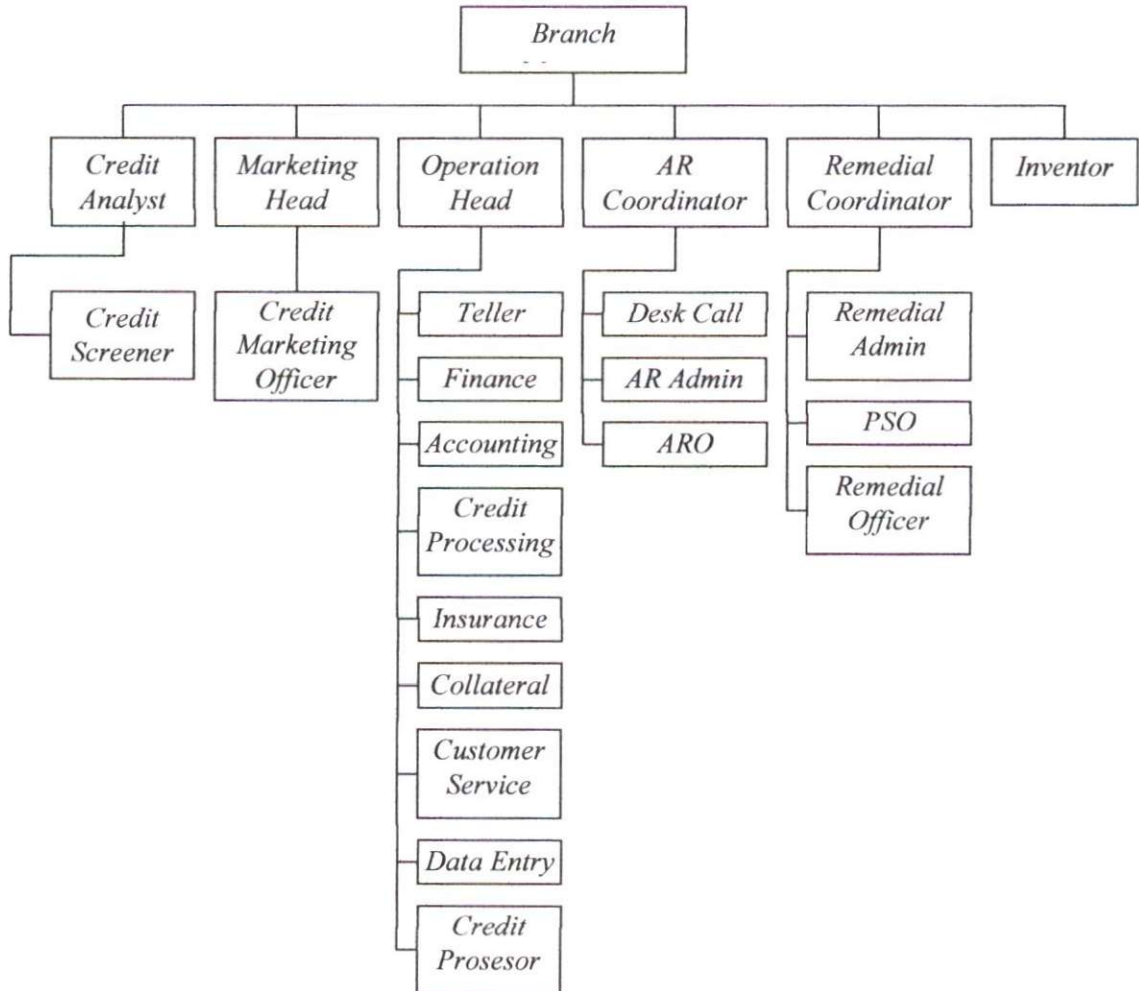
b. Struktur Organisasi PT. Daya Cipta Sarana Palembang

Pada umumnya setiap perusahaan dalam mencapai tujuannya harus memiliki pembagian tugas dan wewenang yang jelas antara pimpinan dan bawahan. Struktur organisasi merupakan kerangka dasar yang menyeluruh mempersatukan fungsi-fungsi suatu organisasi yang disusun sedemikian rupa sehingga menunjukkan hubungan diantara bagian-bagian atau bidang-bidang kerja maupun orang-orang yang diletakkan pada kedudukannya,

wewenangnya serta tanggung jawab masing-masing dalam bentuk yang teratur untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan dalam suatu organisasi.

Struktur organisasi yang digunakan PT. Daya Cipta Sarana Palembang adalah struktur organisasi lini dan staff yang dibagi kedalam cabang-cabang berdasarkan fungsinya, setiap pegawai bertanggung jawab langsung kepada atasan masing-masing. Berikut ini adalah struktur organisasi PT Daya Cipta Sarana Palembang:

GAMBAR IV. 1
Struktur Organisasi
PT. Daya Cipta Sarana Palembang



Sumber: PT. Daya Cipta Sarana Palembang, 2012

1. *Branch Manager (BM)*

Tugas dan Tanggung Jawab:

- Bertanggung jawab terhadap seluruh kegiatan perusahaan cabang.
- Melakukan meeting dengan PIC Cabang guna membahas permasalahan yang dihadapi perusahaan serta mencari pemecahannya.
- Melakukan penandatanganan dokumen kontrak.
- Mengontrol semua biaya yang dikeluarkan oleh cabang.

2. *Credit Analyst (CA)*

Tugas dan Tanggung Jawab:

- Melakukan proses approval terhadap aplikasi sesuai dengan ketentuan perusahaan.
- Melakukan survey on the spot untuk mengetahui karakter calon debitur.
- Membuat dan bertanggung jawab terhadap laporan Credit.
- Melakukan proses validasi dan verifikasi terhadap data calon debitur.

3. *Credit Screener (CSR)*

Tugas dan Tanggung Jawab:

- Melakukan proses validasi dan verifikasi data debitur.
- Memeriksa kelengkapan dokumen calon debitur.

- Mengecek sistem Black List Customer.
- Membuat penyimpangan data calon debitur yang kurang sampai ke Head Office.
- Membantu Credit Analyst dalam membuat laporan Credit setiap bulannya.
- Melakukan follow up memo pending persyaratan kredit sebelum proses pencairan dana kepada Credit Marketing Officer.

4. *Data Entry (DE)*

Tugas dan Tanggung Jawab:

- Memeriksa kelengkapan dokumen persyaratan kredit sebelum melakukan penginputan.
- Melakukan penginputan data-data konsumen.
- Membuat surat pesanan dan mengirimkan/fax kepada dealer.
- Mengetahui dan memahami semua jenis dokumen kontrak dan dokumen persyaratan kredit.

5. *Credit Admin (CRA)*

Tugas dan Tanggung Jawab:

- Membuat laporan persediaan dokumen-dokumen persyaratan kredit.
- Bertanggung jawab terhadap pengiriman dokumen kontrak kepada konsumen.

- Melakukan pencatatan terhadap penggunaan materai.
- Bertanggung jawab dengan melakukan pencatatan terhadap peminjaman map aplikasi.

6. *Marketing Head (MH)*

Tugas dan Tanggung Jawab:

- Melakukan riset dan survey dengan dealer sebelum melakukan kerja sama dengan dealer.
- Bertanggung jawab atas proposal kerja sama dengan dealer yang disetujui oleh Branch Manager, Area dan Kantor Pusat.
- Melakukan monitoring penjualan dan kegiatan dealer.
- Membantu CMO yang dikenakan sanksi Stop Survey.

7. *Credit Marketing Officer (CMO)*

Tugas dan Tanggung Jawab:

- Melakukan survey/pengamatan langsung terhadap calon konsumen tanpa diwakilkan.
- Bertanggung jawab terhadap kelengkapan data konsumen.
- Memahami isi perjanjian kredit dan wajib menjelaskan kepada calon konsumen.
- Memantau penjualan dan kegiatan perbulan dealer yang ditempati.



8. Operation Head

Tugas dan Tanggung Jawab:

- Melakukan control terhadap unit MOP yang masih ada pada cabang.
- Mensosialisasikan seluruh peraturan perusahaan kepada para karyawan/karyawati.
- Memeriksa dan mengontrol buku pengiriman map aplikasi ke debitor.

9. Teller

Tugas dan Tanggung Jawab:

- Menghitung dan memeriksa keaslian uang sebelum melakukan penginputan pada sistem.
- Melakukan penyetoran ke finance dua kali dalam sehari.
- Menginformasikan setiap denda yang dibebankan kepada konsumen apabila terjadi keterlambatan dalam pembayaran.

10. Finance

Tugas dan Tanggung Jawab:

- Menyetorkan penerimaan uang yang diserahkan teller kepada bank yang telah ditentukan.
- Memeriksa laporan mutasi harian bank setiap hari.
- Membuat laporan rekonsiliasi bank.

11. Accounting

Tugas dan Tanggung Jawab:

- Membuat, mencetak dan memfiling jurnal koreksi beserta dengan bukti pendukung.
- Menginput setiap pembelian aktiva tetap.
- Membuat laporan Rekonsiliasi Alokasi Pendanaan cabang dan mengirimkannya kepada kantor pusat.

12. Credit Processor (CP)

Tugas dan Tanggung Jawab:

- Menyimpan setiap map aplikasi yang diserahkan DE.
- Memeriksa kelengkapan dan keabsahan dokumen tagihan dealer sebelum melakukan proses pencairan dana.
- Memeriksa ulang data yang diinput Data Entry pada sistem.
- Melakukan konfirmasi kepada konsumen sebelum melakukan proses pencairan dana.

13. Insurance

Tugas dan Tanggung Jawab:

- Memeriksa setiap polis asuransi yang telah dicetak.
- Melakukan proses endorsement apabila ada kesalahan data pada polis asuransi.
- Melakukan verifikasi terhadap setiap tagihan asuransi sebelum melakukan pembayaran.
- Bertanggung jawab terhadap setiap klaim asuransi.

14. Colateral

Tugas dan Tanggung Jawab:

- Bertanggung jawab terhadap berkas Surat Penyerahan BPKB.
- Melakukan verifikasi dan memfiling dokumen persyaratan untuk pengambilan BPKB oleh debitur/Bidder/perusahaan asuransi.

15. Customer Service (CS)

Tugas dan Tanggung Jawab:

- Melayani setiap konsumen dan calon konsumen.
- Melakukan penerimaan check dan bilyet giro sesuai dengan ketentuan.
- Menerima telepon sesuai dengan standar perusahaan.

16. AR Coordinator

Tugas dan Tanggung Jawab:

- Melakukan monitoring terhadap hasil kunjungan ARO.
- Membantu kelancaran proses Over Kredit, Rescheduling dan Restrukturisasi sesuai dengan prosedur yang berlaku.
- Menjalin kerja sama dengan erat dan tokoh masyarakat sesuai dengan ketentuan untuk membantu proses Collection Cabang.

17. Desk Coll

Tugas dan Tanggung Jawab:

- Menghubungi debitur melalui koordinasi dengan finance untuk debitur yang melakukan pembayaran melalui transfer.
- Menginformasikan kepada debitur mengenai jadwal pembayaran dan cara yang dapat dilakukan dalam pembayaran serta sanksi denda yang dibebankan kepada debitur apabila terjadi keterlambatan dalam pembayaran.
- Mencetak dan memfiling laporan konsumen yang telah dihubungi dan telah ditandatangani oleh AR Coordinator dan Kepala Cabang.

18. AR Admin

Tugas dan Tanggung Jawab:

- Melakukan penanganan dan koordinasi dengan ARO, AR Coordinator tentang pengiriman surat peringatan.
- Membuat dan memfiling setiap Surat Peringatan yang telah dikirimkan kepada konsumen.
- Melakukan pemeriksaan kunjungan yang dilakukan oleh ARO.

19. Remedial Coordinator

Tugas dan Tanggung Jawab:

- Melakukan koordinasi dengan Remedial Admin.

- Memeriksa laporan Remedial dan laporan insentif performance remedial.

20. Remedial Admin

Tugas dan Tanggung Jawab:

- Melakukan pengecekan terhadap unit tarikan sesuai dengan Berita Acara Serah Terima Kendaraan (BASTK).
- Melakukan control dan pengawasan terhadap titipan dari debitur.
- Melakukan proses pembuatan somasi untuk unit yang ditarik sesuai dengan ketentuan yang berlaku.

21. Problem Solving Officer (PSO) & Remedial Officer (RO)

Tugas dan Tanggung Jawab:

- Menangani permasalahan dalam hal pembayaran yang dilakukan debitur sesuai dengan ketentuan perusahaan.
- Melakukan penyetoran terhadap hasil tagihan yang diperoleh dari debitur.
- Melakukan penarikan unit setelah disetujui oleh Remedial dan Branch Manager.
- Bertanggung jawab terhadap penggunaan Tanda Terima Setoran (TTS).

22. Inventory

Tugas dan Tanggung Jawab:

- Membuat laporan penawaran harga unit kendaraan tarikan untuk disetujui oleh Kantor Pusat.
- Melakukan koordinasi dengan bagian asuransi untuk membatalkan asuransi kendaraan proses pelelangan unit kendaraan tarikan.

c. Aktivitas Perusahaan

PT. Daya Cipta Sarana Palembang adalah sebuah perusahaan yang bergerak dibidang pembiayaan kredit sepeda motor khusus untuk merk Suzuki yang beralamat di jalan Kolonel H. Burlian KM. 4,5 Simpang Polda Palembang. Dalam kegiatannya memberikan pelayanan terbaik bagi masyarakat yang ingin memiliki sepeda motor secara kredit dengan melakukan survey kelayakan konsumen.

Kegiatan-kegiatan perusahaan dikelola dan ditangani oleh masing-masing bagian yang tertera pada struktur organisasi perusahaan sesuai dengan peran, tugas dan tanggung jawab masing-masing. Adapun ruang lingkup PT. Daya Cipta Sarana Palembang adalah diperuntukan untuk pembiayaan sepeda motor masyarakat dengan ekonomi menengah. PT. Daya Cipta Sarana

Palembang memiliki rekanan yaitu seluruh dealer-dealer khususnya dealer merk Suzuki. Berikut nama dealer yang bekerja sama dengan PT. Daya Cipta Sarana Palembang:

1. Suzuki Center Maju Motor
2. Suzuki Sudirman
3. Suzuki Veteran
4. Suzuki A Rivai
5. Suzuki Simpang Polda
6. Suzuki Palembang
7. Daya Cipta Sarana Baturaja
8. Daya Cipta Sarana Martapura
9. Daya Cipta Sarana Lahat
10. Daya Cipta Sarana Prabumulih
11. Daya Cipta Sarana Sekayu
12. Daya Cipta Sarana Lubuk Linggau
13. Daya Cipta Sarana Sungai Lilin
14. Daya Cipta Sarana Pagar Alam

2. Data Jumlah Penjualan dan Insentif

a. Jumlah Karyawan yang menerima Insentif

Berdasarkan ketentuan yang ada pada perusahaan, karyawan yang mendapatkan insentif adalah karyawan yang ada pada devisi marketing yang mendapat insentif tiap bulannya yaitu

Credit Marketing Officer, Marketing Head, Credit Analyst, Credit Screener dan Credit Processor. Dengan kata lain dari 29 jumlah karyawan tersebut, mereka yang memperoleh insentif berjumlah 10 orang karyawan sesuai dengan kinerja yang mereka hasilkan pada tiap bulannya. Berikut tabel total insentif yang diterima setiap bulannya dan tabel penjualan yang mereka hasilkan setiap bulannya.

Tabel IV. 1
Insentif Perusahaan (Rp)

Bulan	Tahun				
	2007	2008	2009	2010	2011
Januari	13.500.000	14.400.000	15.000.000	16.200.000	15.600.000
Februari	15.000.000	16.500.000	16.500.000	16.800.000	16.200.000
Maret	14.400.000	18.000.000	13.800.000	15.000.000	15.000.000
April	15.000.000	15.000.000	12.000.000	14.400.000	14.400.000
Mei	15.000.000	17.400.000	14.400.000	15.000.000	16.800.000
Juni	13.500.000	14.400.000	15.000.000	15.000.000	16.500.000
Juli	14.400.000	14.400.000	13.800.000	17.400.000	16.500.000
Agustus	16.500.000	15.000.000	16.500.000	18.000.000	15.000.000
September	16.500.000	15.600.000	15.000.000	16.800.000	16.200.000
Oktober	15.000.000	15.600.000	13.800.000	16.500.000	16.500.000
Nopember	13.500.000	15.000.000	13.500.000	17.400.000	15.000.000
Desember	15.000.000	16.500.000	15.000.000	18.000.000	17.400.000
Jumlah	177.300.000	187.800.000	174.300.000	196.500.000	191.100.000
Rata-rata	14.775.000	15.650.000	14.525.000	16.375.000	15.925.000

Sumber: PT. Daya Cipta Sarana Palembang

Pemberian kompensasi insentif merupakan hal yang cukup penting yang perlu dilakukan suatu perusahaan untuk memberikan dorongan kepada karyawan untuk lebih berprestasi.

b. Volume Penjualan Dalam Unit

Tabel IV. 2
Volume Penjualan (Unit)

Bulan	Tahun				
	2007	2008	2009	2010	2011
Januari	45	48	50	54	52
Februari	50	55	55	56	54
Maret	48	60	46	50	50
April	50	50	40	48	48
Mei	50	58	48	50	56
Juni	45	48	50	50	55
Juli	48	48	46	58	55
Agustus	55	50	55	60	50
September	55	52	50	56	54
Oktober	50	52	46	55	55
Nopember	45	50	45	58	50
Desember	50	55	50	60	58
Jumlah	591	626	581	655	637
Rata-rata	49,25	52,17	48,42	54,58	53,08

Sumber: PT. Daya Cipta Sarana Palembang

3. Kompensasi Insentif

Pemberian kompensasi insentif yang dilakukan PT. Daya Cipta Sarana Palembang dimulai sejak 2004 dengan tujuan dan harapan bahwa dapat memberikan dorongan dan motivasi kepada setiap karyawannya untuk lebih berprestasi lagi sehingga dapat meningkatkan penjualan perusahaan, serta menjadi leader company dalam bidangnya sesuai dengan yang tertuang di dalam visi dan misi perusahaan. Pemberian insentif yang dilakukan perusahaan didasarkan atas penilaian kerja karyawan, dengan melihat penjualan yang dicapai setiap bulannya.

- a. Prinsip-prinsip keputusan kompensasi insentif secara umum yang diaplikasikan PT. Daya Cipta Sarana Palembang meliputi:
 1. Transparansi, yaitu keterbukaan dalam melaksanakan proses pengambilan keputusan pemberian kompensasi insentif.
 2. Pengungkapan, yaitu penyajian informasi kepada pihak manajemen perusahaan, baik diminta maupun tidak diminta mengenai hal-hal yang berkenaan dengan kinerja dan keputusan pemberian kompensasi insentif.
 3. Kewajaran, yaitu keadilan dan kesertaan didalam memenuhi hak-hak para karyawan dalam menerima insentifnya sesuai dengan pencapaian penjualan.
- b. Tujuan pemberian kompensasi insentif PT. Daya Cipta Sarana Palembang:
 1. Memberikan dorongan atau motifasi kepada karyawan agar lebih berprestasi sehingga dapat meningkatkan penjualan.
 2. Salah satu cara untuk memenuhi kebutuhan karyawan.
 3. Menciptakan lingkungan kerja yang harmonis.
 4. Mempercepat tercapainya visi dan misi yang ditetapkan perusahaan.

4. Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan pada PT. Daya Cipta Sarana Palembang terdiri dari beberapa elemen yang dapat mempengaruhi kinerja pada PT. Daya Cipta Sarana Palembang yaitu:

1) Efektivitas dan Efisiensi

Suatu perusahaan dalam mencapai tujuannya harus memiliki efektivitas dan efisiensi kinerja karyawan yang baik. Dengan efektivitas dan efisiensi yang baik yang dimiliki oleh suatu perusahaan, maka dengan mudah pula perusahaan dapat mencapai tujuan perusahaan.

Sama halnya dengan perusahaan-perusahaan lain PT. Daya Cipta Sarana Palembang juga memiliki efektivitas dan efisiensi kinerja karyawan. Namun akan tetapi pada kenyataan yang dihadapi pada PT. Daya Cipta Sarana Palembang efektivitas dan efisiensi kinerja karyawan pada perusahaan tersebut masih belum begitu baik. Hal ini lah yang dapat menyebabkan penjualan pada PT. Daya Cipta Sarana Palembang belum begitu baik atau tidak sesuai dengan yang diharapkan.

Seharusnya PT. Daya Cipta Sarana Palembang lebih memperhatikan kinerja karyawannya, karena efektivitas dan efisiensi suatu kinerja karyawan berpengaruh besar dalam mencapai suatu tujuan. Oleh sebab itu efektivitas dan efisiensi kinerja karyawan sangat penting karena berpengaruh dalam pencapaian tujuan perusahaan.

2) Orientasi

Suatu komunikasi atau perintah dalam suatu organisasi formal yang dimiliki oleh seorang karyawan atau pun anggota

merupakan suatu hal penting yang harus dilakukan oleh seorang karyawan. Dengan adanya orientasi dapat membuat seorang karyawan bekerja dengan lebih baik lagi. Setiap perusahaan pada umumnya melakukan orientasi pada karyawannya guna untuk memajukan perusahaan. Sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai sesuai dengan yang diharapkan oleh perusahaan.

Kenyataan yang dihadapi pada PT. Daya Cipta Sarana Palembang saat ini, belum melakukan orientasi untuk meningkatkan kinerja karyawan. Hal ini lah yang menyebabkan PT. Daya Cipta Sarana Palembang belum bisa mencapai apa yang di apa menjadi tujuan perusahaan.

Sebaiknya PT. Daya Cipta Sarana Palembang melakukan orientasi terhadap karyawan-karyawa yang telah bekerja agar kinerja karyawan dapat lebih ditingkatkan lagi. Hal ini dapat mempengaruhi tujuan perusahaan, dengan kinerja karyawan yang baik sudah pasti tujuan perusahaan akan tercapai sesuai dengan yang diharapkan oleh perusahaan tersebut.

3) Disiplin

Setiap perusahaan harus memiliki disiplin yang baik, hal ini dapat mempengaruhi suatu tujuan perusahaan. Disiplin merupakan suatu hal penting yang harus dimiliki oleh semua orang, apalagi oleh suatu perusahaan. Disiplin bisa membuat

karyawan bekerja dengan sungguh-sungguh dan baik. Dengan disiplin yang kuat yang dimiliki oleh setiap karyawan akan membuat perusahaan semakin maju dan berkembang, sehingga mudah bagi perusahaan dalam mencapai tujuan perusahaan.

Kenyataan yang dihadapi PT. Daya Cipta Sarana Palembang saat ini masih banyak terdapat beberapa karyawan yang belum menjalankan disiplin yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Hal ini lah yang membuat perusahaan belum bisa mencapai tujuannya, karena kinerja perusahaan belum begitu baik. Masih ada terdapat beberapa karyawan yang masih sering melanggar peraturan yang telah dibuat perusahaan sehingga karyawan menjadi tidak disiplin.

Seharusnya karyawan PT. Daya Cipta Sarana Palembang mentaati peraturan yang telah ditetapkan oleh perusahaan agar perusahaan dapat maju dan berkembang sehingga tujuan perusahaan dapat dengan mudah tercapai. Disiplin karyawan merupakan suatu kinerja karyawan yang sangat baik. Apabila setiap karyawan disiplin, maka kinerja karyawan akan berjalan dengan baik dan kinerja perusahaan pastinya akan baik juga sehingga mudah bagi perusahaan dalam mencapai tujuan perusahaan.

4) Inisiatif

Perusahaan yang maju dan berkembang saat ini pastinya memiliki karyawan yang inisiatif. Inisiatif, berkaitan dengan daya dan kreatifitas dalam bentuk ide untuk merencanakan sesuatu yang berkaitan dengan tujuan perusahaan. Karyawan yang inisiatif biasanya bisa menciptakan hal-hal baru yang bisa membuat perusahaan berbeda dengan perusahaan lainnya, sehingga perusahaan dengan mudah bisa mencapai tujuan perusahaan.

Kenyataan yang dihadapi pada PT. Daya Cipta Sarana Palembang saat ini yaitu, kurang inisiatifnya kinerja karyawan dalam menawarkan penjualan kepada konsumen/*custumor*. Hal ini lah yang membuat PT. Daya Cipta Sarana Palembang belum bisa mencapai tujuan perusahaan yang telah ditetapkan dan belum bisa melakukan penjualan seperti yang diharapkan perusahaan.

Seharusnya PT. Data Cipta Sarana Palembang lebih harus memperhatikan kinerja karyawan dalam melakukan penawaran ataupun penjualan kepada konsumen. Karyawan PT. Daya Cipta Sarana Palembang sebaiknya memiliki inisiatif, sehingga bisa menciptakan suatu kreasi tersendiri dalam melakukan penjualan agar konsumen lebih tertarik dan pastinya akan membeli produk yang ditawarkan. Sehingga akan dengan



mudah bagi PT. Daya Cipta Sarana Palembang dalam mencapai tujuan perusahaan.

B. PEMBAHASAN

Analisis Statistik

Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui Pengaruh Pemberian Kompensasi Insentif (X) terhadap Kinerja karyawan (Y). Untuk mengetahui pengaruh pemberian kompensasi insentif terhadap kinerja perusahaan, maka penulis melakukan perhitungan statistic dengan menggunakan bentuk program SPSS for Windows ver 19.00. Sementara itu analisis yang akan dilakukan diantaranya adalah analisis regresi, analisis koefisien determinan, analisis korelasi, dan uji hipotesis.

a. Analisis Regresi

Berikut ini akan dilakukan pengujian regresi dengan menggunakan program SPSS for Windows versi 19.00 sebagai berikut:

Tabel IV. 3

Hasil Uji Regresi Sederhana
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	2,474	2,373		1,042	,302
Insentif	3,17E-006	,000	,939	20,728	,000

a. Dependent Variable: Penjualan

Sumber: Hasil Pengolahan Data Dengan SPSS Ver. 19.00

Dari hasil regresi sederhana yang peneliti lakukan pada variabel kompensasi insentif (X) terhadap kinerja karyawan (Y) dapat digambarkan persamaan regresinya sebagai berikut:

$$Y = a + bX$$

$$Y = 2,474 + 0,317X$$

Dari model persamaan regresi yang sudah terbentuk tersebut dapat dijelaskan bahwa nilai konstanta sebesar 2,474 menunjukkan bahwa apabila tidak diberikan kompensasi insentif, maka kinerja perusahaan dalam melakukan penjualan sepeda motor adalah sebesar 2,474 (3) unit.

Nilai koefisien regresi kompensasi insentif (X) terhadap kinerja karyawan (Y) dalam melakukan penjualan adalah sebesar

0,317 (31,7%) menunjukkan bahwa insentif (X) mempengaruhi kinerja karyawan (Y) dalam melakukan penjualan sebesar 31,7%, maka akan mengakibatkan peningkatan terhadap kinerja karyawan (Y) dalam melakukan penjualan sepeda motor merk Suzuki sebesar 31,7%. Sehingga jika PT. Daya Cipta Sarana Palembang memberikan insentif maka penjualan rata-rata akan meningkat sebesar $(3 \text{ unit} \times 31,7\%) = 1 \text{ unit}$, sehingga rata-rata penjualan akan menjadi sebesar $(3 \text{ unit} + 1 \text{ unit}) = 4 \text{ unit}$.

Jika ada penurunan terhadap insentif (X) sebesar 100% maka akan mengakibatkan penurunan terhadap kinerja karyawan (Y) dalam melakukan penjualan sepeda motor merk Suzuki sebesar 31,7%. Sehingga jika PT. Daya Cipta Sarana Palembang memberikan insentif, maka kinerja karyawan dalam melakukan penjualan sepeda motor merk Suzuki, rata-rata akan menurun sebesar $(3 \text{ unit} \times 31,7\%) = 1 \text{ unit}$, sehingga rata-rata penjualan akan menjadi sebesar $(4 \text{ unit} - 1 \text{ unit}) = 3 \text{ unit}$.

Perusahaan harus menaikkan kompensasi insentif yang lebih besar, dengan tujuan untuk memberikan motivasi dan meningkatkan kinerja karyawan dalam melakukan penjualan sepeda motor merk Suzuki.

Pemberian insentif kepada karyawan sangat berpengaruh besar terhadap kinerja karyawan. Diberikannya insentif kepada

karyawan dapat memberi motivasi kepada karyawan untuk meningkatkan efektivitas kerja disuatu perusahaan. Cara ini dapat mendorong karyawan yang kurang produktif menjadi lebih produktif dalam bekerja. Selain itu juga dapat meningkatkan kedisiplinan para karyawan dalam bekerja dan karyawan lebih berinisiatif dalam melakukan penjualan terutama dalam menawarkan sepeda motor kepada konsumen.

b. Analisis Koefisien Determinan

Tabel IV. 4
Hasil Uji Koefisien Determinan

Model Summary^a

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics					Durbin-Watson
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change	
1	.939 ^b	.881	.879	1,51479	.881	429,669	1	58	.000	2,237

a. Predictors: (Constant), Insentif

b. Dependent Variable: Penjualan

Sumber: Hasil Pengolahan Data Dengan SPSS Ver. 19.00

Dari table model summary di atas, terlihat bahwa nilai R Square (R^2) adalah sebesar 0,881 (88,1%), hal ini menggambarkan bahwa kinerja karyawan (Y), dapat dijelaskan oleh insentif (X), sebesar 88,1%, sedangkan sisanya 11,9%, dipengaruhi oleh faktor lain. Insentif merupakan pengaruh yang cukup kuat dalam suatu penilaian kinerja karyawan dalam melakukan penjualan, karena pemberian insentif kepada karyawan dapat memotivasi karyawan dalam melakukan penjualan sepeda motor khususnya merk suzuki.

Adapun faktor-faktor lain yang mempengaruhi penjualan selain insentif, yaitu: kondisi dan kemampuan penjual, kondisi pasar, kondisi organisasi perusahaan dan periklanan atau promosi.

c. Analisis Korelasi

Tabel IV. 5
Hasil Uji Korelasi

		Correlations	
		Penjualan	Insentif
Pearson Correlation	Penjualan	1,000	,939
	Insentif	,939	1,000
Sig. (1-tailed)	Penjualan	.	,000
	Insentif	,000	.
N	Penjualan	60	60
	Insentif	60	60

Sumber: Hasil Pengolahan data Dengan SPSS Ver. 19.00

Dari table Model Summary dan table Corellations di atas, dapat dilihat bahwa nilai korelasi (R) antara insentif (X) dengan kinerja karyawan (Y) sebesar 0,939. Jika nilai R-nya positif (+), maka korelasinya berbanding lurus, sedangkan jika R-nya negative (-), maka korelasinya berbanding terbalik. Sementara itu criteria nilainya adalah sebagai berikut:

0,00 - 0,20 = Korelasi Sangat Lemah

0,21 – 0,40 = Korelasi Lemah

0,41 – 0,60 = Korelasi Sedang

0,61 – 0,80 = Korelasi Kuat

0,81 – 1,00 = Korelasi Sangat Kuat

Berarti nilai korelasi (R) berada pada range 0,81 – 1,00. Hal tersebut menggambarkan bahwa korelasi antara insentif (X) dengan kinerja karyawan (Y) dalam melakukan penjualan sepeda motor merk Suzuki adalah sangat kuat dan berbanding lurus. Maksudnya jika ada peningkatan terhadap insentif (X), maka akan diikuti dengan peningkatan kinerja karyawan (Y) dalam melakukan penjualan sepeda motor merk Suzuki dengan sangat kuat. Sebaliknya jika ada penurunan terhadap insentif (X), maka akan diikuti dengan penurunan kinerja karyawan (Y) dalam melakukan penjualan sepeda motor merk Suzuki dengan sangat kuat.

Nilai signifikan (Sig R) insentif (X) dengan kinerja karyawan (Y) adalah sebesar 0,000, yang berarti $\text{Sig R } (0,000) \leq \alpha (0,05)$, hal tersebut menggambarkan bahwa korelasi antara insentif (X) dengan kinerja karyawan (Y) dalam melakukan penjualan sepeda motor merk Suzuki adalah signifikan.

Dari hasil statistik, regresi, korelasi diuji hipotesis maka kompensasi sangat berpengaruh dalam penilaian kinerja karyawan guna untuk meningkatkan penjualan sepeda motor merk suzuki pada PT. Daya Cipta Sarana Palembang.

d. Uji Hipotesis

Untuk menjawab permasalahan yaitu bagaimana pengaruh kompensasi insentif (X) terhadap kinerja karyawan (Y) dalam melakukan penjualan sepeda motor merk Suzuki di PT. Daya Cipta Sarana Palembang, penulis akan menggunakan uji t sebagai berikut:

Hipotesis Statistik

Ho : Kompensasi insentif tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan

Ha : Kompensasi insentif berpengaruh terhadap kinerja karyawan

Tabel IV. 6
Hasil Uji t (Uji Parsial)
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2,474	2,373		1,042	,302
	Insentif	3,17E-006	,000	,939	20,728	,000

a. Dependent Variable: Penjualan

Sumber: Hasil Pengolahan Data Dengan SPSS Ver. 19.00

Nilai t_{tabel} dengan taraf nyata (α) = 5%, df ($n-2$) = (60-2), adalah sebesar $\pm 1,671$. jika $t_{\text{hitung}} \geq t_{\text{tabel}}$, maka H_0 ditolak dan H_a

diterima, sedangkan jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak.

Berdasarkan table *coefficients* tersebut di atas, dapat dilihat bahwa nilai t_{hitung} variabel kompensasi insentif (X) sebesar 20,728 maka $t_{hitung} (20,728) \geq t_{tabel} (1,671)$, berarti bahwa ada pengaruh positif antara kompensasi insentif (X) terhadap kinerja karyawan (Y) dalam melakukan penjualan sepeda motor merk Suzuki pada PT. Daya Cipta Sarana Palembang.

Sedangkan nilai signifikan (Sig t) pengaruh kompensasi insentif (X) terhadap kinerja karyawan (Y) adalah 0,000 berarti Sig t $(0,000) \leq \alpha (0,05)$, maka ada pengaruh positif dan signifikan kompensasi insentif (X) terhadap kinerja karyawan (Y) dalam melakukan penjualan sepeda motor merk Suzuki pada PT. Daya Cipta Sarana Palembang.

Kompensasi insentif bisa mempengaruhi kinerja karyawan dikarenakan kompensasi bisa mendorong semangat kerja karyawan pada PT. Daya Cipta Sarana Palembang untuk meningkatkan penjualan. Semakin besar kompensasi yang diberikan perusahaan, maka semakin besar pula motivasi karyawan dalam melakukan penjualan. Hal ini lah yang menyebabkan pemberian kompensasi insentif kepada karyawan merupakan hal penting dalam meningkatkan penjualan.

BAB V

SIMPULAN DAN SARAN

Berikut ini penulis akan mencoba menyimpulkan hasil penelitian yang sudah penulis lakukan, dan sekaligus mencoba memberikan saran-saran yang mungkin berguna bagi PT. Daya Cipta Sarana Palembang, adalah sebagai berikut:

A. Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan pada bab sebelumnya, dapat dibuat kesimpulan bahwa ada pengaruh positif antara Pemberian Insentif terhadap Kinerja Karyawan dalam melakukan penjualan. Hal ini telah di uji melalui analisis regresi, analisis koefisien determinan, koefisien korelasi dan uji t. Nilai koefisien regresi kompensasi insentif terhadap kinerja karyawan dalam melakukan penjualan adalah 0,317 (31,7%) menunjukkan bahwa insentif mempengaruhi kinerja karyawan. Nilai koefisien determinan adalah sebesar 0,881 (88,1%), hal ini menunjukkan bahwa kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh insentif sebesar 88,1%, sedangkan sisanya 11,9% dipengaruhi oleh faktor lain. Nilai koefisien korelasi antara insentif dengan kinerja karyawan sebesar 0,939 hal tersebut menggambarkan bahwa korelasi antara insentif dengan kinerja karyawan dalam melakukan penjualan sepeda motor merk suzuki adalah sangat kuat dan berbanding lurus. Nilai t_{hitung} variabel kompensasi insentif sebesar 20,728 maka $t_{hitung} (20,728) \geq t_{tabel} (1,671)$, berarti bahwa ada pengaruh positif antara kompensasi insentif



terhadap kinerja karyawan dalam melakukan penjualan sepeda motor merk Suzuki pada PT. Daya Cipta Sarana Palembang.

B. Saran-saran

Berdasarkan kesimpulan yang telah penulis uraikan dan menjelaskan permasalahan yang dihadapi, maka penulis akan memberikan saran yang mungkin akan berguna dan bermanfaat bagi PT. Daya Cipta Sarana Palembang. Mengenai pengaruh pemberian insentif yang diberikan oleh PT. Daya Cipta Sarana Palembang terhadap kinerja karyawan, jika dilihat dari besaran insentif sebaiknya ada peningkatan besaran insentif yang diberikan sesuai dengan kemampuan dan kontribusi karyawan dalam melakukan penjualan sepeda motor, sehingga dapat memotivasi karyawan dalam meningkatkan lagi kinerja dalam melakukan penjualan sepeda motor. Sebaliknya jika karyawan PT. Daya Cipta Sarana Palembang dapat meningkatkan kinerjanya dalam melakukan penjualan sepeda motor maka perusahaan akan memberikan insentif yang besar dan memadai, sehingga perusahaan dapat meningkatkan laba, karena semakin banyak karyawan melakukan penjualan sepeda motor maka semakin besar pula laba yang didapat oleh perusahaan.

DAFTAR PUSTAKA

- Arief Suardi. 2001. **Sistem Pengendalian Manajemen**, Cetakan Kelima Penerbit. BFE. Yogyakarta.
- Hasan, Iqbal. 2008. **Pokok-pokok Materi Statistik 2 (Statistik Inferensif)**. Cetakan Kelima, PT Bumi Aksara, Jakarta.
- Helfert, Erich A, ahli bahasa Hendra Kusuma, 2000. **Tekhnik Analitis keuangan**, Edisi Kedelapan, Erlangga, Jakarta.
- Malayu SP Hasibuan, 2007. **Manajemen Sumber Daya**, Edisi Revisi, PT. Bumi Aksara, Jakarta.
- Mc Kenna, Eugene, 2000. **Manajemen Sumber Daya Manusia**. Edisi-1, Andi, Yogyakarta.
- Mulyadi dan Jhony, 2001. **Sistem Perencanaan dan Pengendalian Manajemen**. Edisi 3, Penerbit Salembah Empat, Jakarta.
- Mulyadi dan Jhony. 2007. **Sistem Perencanaan dan Pengendalian Manajemen**. Edisi 3, Penerbit Salemba Empat. Jakarta.
- Notoatmodjo, 2003. **Metode Penelitian Publik Relation dan Komunikasi**, Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Nur Indriantoro dan Bambang Supono. 2004. **Metodelogi Penelitian Bisnis untuk Akuntansi dan Manajemen**. Edisi 11 Jilid 2, Salemba Empat Jakarta.
- Rusdi A. Rivai. 2004. **Manajemen**. Lembaga Penerbit Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Palembang.
- Robert N. Anthony dan Vijay Govindaraja Alih Bahasa, 2005. **Sistem Pengendalian Manajemen**. Edisi 11 Jilid 2, Salemba Empat, Jakarta.
- Sarwoto, Drs. 2001. **Dasar-dasar Organisasi dan Manajemen**, Bandung
- Soeratno dan Arsyad, 2003. **Metodologi Penelitian Untuk Ekonomi dan Bisnis**. UPP AMP YKPN, Yogyakarta.
- Sugiyarto dan Winarmi, 2004. **Metode Penelitian Bisnis Untuk Akuntansi dan Manajemen**, Edisi 1, BPFE UGM, Yogyakarta.
- Sugiyono, 2006. **Metode Penelitian Bisnis**, Cetakan Kelima, CV. Alfabeta, Bandung.



UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG

FAKULTAS EKONOMI

JURUSAN

JURUSAN MANAJEMEN (S1)

JURUSAN AKUNTANSI (S1)

MANAJEMEN PEMASARAN (D.III)

IZIN PENYELENGGARAAN

: No. 3619/D/T/K-II/2010

: No. 3620/D/T/K-II/2010

: No. 3377/D/T/K-II/2009

AKREDITASI

No. 018/BAN-PT/Ak-XI/S1/III/2008 (B)

No. 044/BAN-PT/Ak-XIII/S1/II/2011 (B)

No. 005/BAN-PT/Ak-X/Dpl-III/VI/2010 (B)

Alamat : Jalan Jenderal Ahmad Yani 13 Ulu (0711) 511433 Faximile (0711) 518018 Palembang 30263

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

LEMBAR PERSETUJUAN PERBAIKAN SKRIPSI

Hari / Tanggal : Senin, 13 Agustus 2012
Waktu : 09.00 s/d 12.00 WIB
Nama : Bobi Anggara
NIM : 22 2008 007
Program Studi : Akuntansi
Mata Kuliah Pokok : Sistem Pengendalian Manajemen
Judul Skripsi : PENGARUH PEMBERIAN KOMPENSASI INSENTIF TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. DAYA CIPTA SARANA PALEMBANG

TELAH DIPERBAIKI DAN DISETUJUI OLEH TIM PENGUJI DAN PEMBIMBING SKRIPSI DAN DIPERKENANKAN UNTUK MENGIKUTI WISUDA

NO	NAMA DOSEN	JABATAN	TGL PERSETUJUAN	TANDA TANGAN
1	Hj. Yuhanis Ladewi, S.E, Ak., M.Si	Pembimbing	7/8/2012	
2	Hj. Yuhanis Ladewi, S.E, Ak., M.Si	Ketua Penguji	7/9	
3	Mizan, S.E, Ak., M.Si	Anggota Penguji I	18/9 2012	
4	Muhammad Fahmi, S.E, M.Si	Anggota Penguji II	7/9/2012	

Palembang, 21 Sept 2012

An. Dekan

Ketua Program Studi Akuntansi

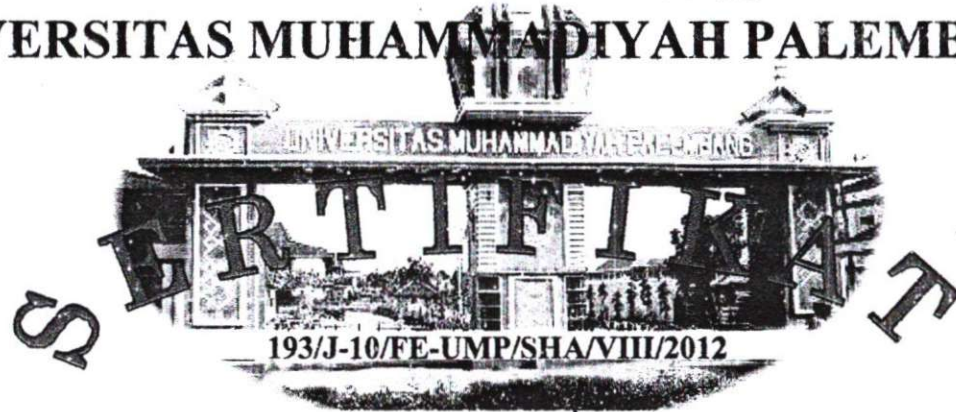


Drs. Sunardi, SE, M.Si

NIDN/NBM : 02060436303/784021



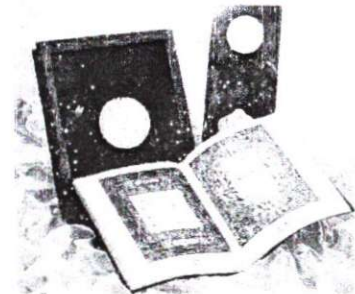
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG



بِسْمِ اللّٰهِ الرَّحْمٰنِ الرَّحِیْمِ

DIBERIKAN KEPADA :

NAMA : BOBI ANGGARA
NIM : 222008007
JURUSAN : Akuntansi



Yang dinyatakan **LULUS** Membaca dan Hafalan Al - Qur'an
di Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Palembang
Dengan Predikat **MEMUASKAN**

Palembang, 01 Agustus 2012

Unggul dan Islami



an. Dekan
Pembantu Dekan IV

Drs. Antoni, M.H.I.



SURAT KETERANGAN TELAH MENGIKUTI TES TOEFL

hubungan dengan akan dilaksanakannya ujian komprehensif di Fakultas Ekonomi UMP, aka mahasiswa dengan nama di bawah ini telah mengikuti tes TOEFL, untuk perbolehkan sementara mendaftar pada ujian tersebut, yaitu :

NO	NAME	STUDENT NUMBER
1	Bobi Anggara	222008 009

Palembang, 31 Juli 2012



M. Taufiq Syamsuddin, SE., Ak., M.Si

: (Surat keterangan ini dilaporkan asli, tidak boleh difotokopi)



PT. DAYA CIPTA SARANA PALEMBANG

Jalan Kol. H. Burlian KM. 4,5 Simpang Polda Palembang Telp. 0711-7422794

Palembang, 23 Juli 2012

SURAT KETERANGAN

rtanda tangan di bawah ini:

: **Rohby Senjaya**

: Direktur

Perusahaan : Jl. Kol. H. Burlian KM. 4,5 Simpang Polda Palembang.

ngkan bahwa dengan sesungguhnya mahasiswa dibawah ini:

: **BOBI ANGGARA**

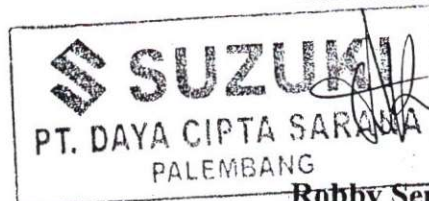
: 22.2008.007

Program Studi : Ekonomi/Akuntansi

ni kami beritahukan bahwa mahasiswa di atas telah selesai melakukan penelitian pada PT. Daya ana Palembang.

ilah surat keterangan ini kami buat sebenar-benarnya untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.

Hormat kami,



Robby Senjaya
Direktur



KARTU AKTIVITAS BIMBINGAN SKRIPSI

NAMA MAHASISWA : BOBI ANGGARA	PEMBIMBING
NIM : 22 2008 007	KETUA : Hj. Yuhanis Ladewi, S.E, Ak, M.Si
JURUSAN : Akuntansi	ANGGOTA :
JUDUL SKRIPSI : PENGARUH PEMBERIAN KOMPENSASI INSENTIF TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. DAYA CIPTA SARANA PALEMBANG	

NO.	TGL/BL/TH KONSULTASI	MATERI YANG DIBAHAS	PARAF PEMBIMBING		KETERANGAN
			KETUA	ANGGOTA	
1	02-07-2012	Bab I - IV			Perbaiki Simpulan
2	09-07-2012	Bab I - IV			Perbaiki
3	17-07-2012	Bab I - IV			Perbaiki
4	23-07-2012	Bab I - IV			Perbaiki
5	28-07-2012	Bab I - IV			Perbaiki
6	28-07-2012	Bab I			acc.
7		Bab II - IV			Perbaiki Fapb V dll
8	30-07-2012	Bab II & III			acc.
9		Bab II, V dll.			Perbaiki
10	01-08-2012	Bab IV, V dll			acc. simpulan usulan
11					
12					
13					
14					
15					
16					

CATATAN :

Mahasiswa diberikan waktu menyelesaikan skripsi, 6 bulan terhitung sejak tanggal ditetapkan

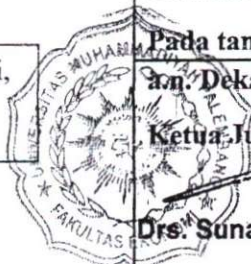
Dikeluarkan di : Palembang

Pada tanggal : / /

Dekan

Ketua Jurusan

Drs. Sunardi, S.E, M.Si



BIODATA

Nama : Bobi Anggara
Nim : 22 2008 007
Fakultas : Ekonomi
Jurusan : Akuntansi
Jenis Kelamin : Laki-laki
Agama : Islam
Tempat Tanggal Lahir : mekarjaya, 6 januari 1991
Alamat : jln sukamaju no 1597 rt 27 rw 04 Palembang

Nama Orang Tua

1. Ayah : Jauhari
2. Ibu : mawarni

Pekerjaan Orang Tua

1. Ayah : Wiraswasta
2. Ibu : Ibu Rumah Tangga

Palembang, Agustus 2012

Penulis

BOBI ANGGARA

