

PENGARUH DASAR PENETAPAN INSENTIF FINANSIAL DAN MOTIVASI KERJA PADA KINERJA KARYAWAN BAGIAN PENJUALAN PT SUMBER CERIA BERSAMA CABANG SURABAYA

Diana Dharmayanti

Program Manajemen Bisnis, Program Studi Manajemen, Universitas Kristen Petra

Jl. Siwalankerto 121-131, Surabaya

E-mail: diana_dharmayanti@yahoo.com

Abstrak— Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh dasar penetapan insentif finansial dan motivasi kerja pada kinerja karyawan khususnya karyawan bagian penjualan PT Sumber Ceria Bersama cabang Surabaya. Populasi sekaligus sampel penelitian ini adalah semua karyawan bagian penjualan yang bekerja di PT Sumber Ceria Bersama cabang Surabaya sebanyak 55 karyawan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa dasar penetapan insentif finansial berpengaruh secara positif dan signifikan pada kinerja karyawan, motivasi kerja berpengaruh secara positif dan signifikan pada kinerja karyawan, dasar penetapan insentif finansial dan motivasi kerja secara bersama-sama memiliki pengaruh positif dan signifikan pada kinerja karyawan.

Kata Kunci— Dasar Penetapan Insentif Finansial, Motivasi Kerja, dan Kinerja Karyawan

I. PENDAHULUAN

Indeks kinerja Indonesia menempati urutan ke 138 dari 140 negara berdasarkan peringkat indeks kinerja yang telah dilakukan *World Investment Report* (WIR) pada tahun 2003. Peringkat ini dengan memperhatikan indikator tingkat kehadiran, kualitas pekerjaan (profesionalisme dalam bekerja), dan kuantitas pekerjaan karyawan Indonesia yang masih tergolong rendah (Hidayati, Purwanto, dan Yuwono, 2008, p.92). Rendahnya indeks kinerja Indonesia, membuat perusahaan perlu melakukan berbagai upaya dalam meningkatkan kinerja karyawannya agar perusahaan dapat mencapai tujuan.

Meningkatkan kinerja karyawan dapat dilakukan dengan beberapa cara seperti diterapkannya sistem insentif dan juga dapat dilakukan dengan adanya motivasi kerja yang diberikan kepada karyawan tersebut. Hal ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang hasilnya menyatakan bahwa insentif dan motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Munandar, Astuti, dan Hakam, 2014, p.8).

Penerapan sistem insentif akan meningkatkan kinerja sebesar 22% (Condly, 2003, p.46). Hasibuan (2003, p.117) menyatakan bahwa insentif sendiri terdiri dari dua macam, yaitu insentif finansial dan insentif non finansial. Insentif finansial merupakan tambahan pendapatan yang diterima di luar gaji pokok karyawan berupa uang yang digunakan sebagai alat untuk membantu karyawan dalam pemenuhan kebutuhan pokok.

Karyawan yang memiliki motivasi kerja yang tinggi maka akan cenderung menghasilkan kinerja yang tinggi terhadap

perusahaan, sehingga motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Suwardi & Utomo, 2011, p.84). Menurut Wursanto (2000, p.131), motivasi timbul karena dua faktor, yaitu faktor dari dalam diri manusia dan faktor dari luar diri manusia. Faktor dalam diri manusia (disebut motivasi internal) berupa sikap, pendidikan, kepribadian, pengalaman, pengetahuan, dan cita-cita. Faktor luar diri manusia (motivasi eksternal) berupa gaya kepemimpinan atasan, dorongan atau bimbingan seseorang, dan perkembangan situasi.

Panggabean (2002, p.77) mengemukakan bahwa “insentif merupakan imbalan langsung yang dibayarkan kepada karyawan karena prestasi melebihi standar yang ditentukan. Dengan mengasumsikan bahwa uang dapat mendorong karyawan bekerja lebih giat lagi, maka mereka yang produktif lebih menyukai gajinya dibayarkan berdasarkan hasil kerja”. Bagian ini berisi tentang permasalahan penelitian, rencana pemecahan penelitian, tujuan penelitian, dan rangkuman kajian teoritik yang berkaitan dengan masalah yang diteliti. Hasibuan (2010, p.183) berpendapat bahwa “insentif adalah daya perangsang yang diberikan kepada karyawan tertentu berdasarkan prestasi kerjanya agar karyawan terdorong meningkatkan produktivitas kerjanya”.

Beberapa indikator yang digunakan untuk menetapkan besarnya insentif menurut Handoko (2001, p.181), antara lain adalah: (1) Kinerja, sistem insentif dengan cara ini langsung mengaitkan besarnya insentif dengan kinerja yang telah ditunjukkan oleh karyawan yang bersangkutan. (2) Lama kerja, besarnya insentif ditentukan atas dasar lamanya karyawan melaksanakan atau menyelesaikan suatu pekerjaan. (3) Senioritas, sistem insentif ini didasarkan pada masa kerja atau senioritas karyawan yang bersangkutan dalam suatu organisasi. (4) Kebutuhan, insentif pada karyawan didasarkan pada tingkat urgensi kebutuhan hidup yang layak dari karyawan. (5) Keadilan dan Kelayakan, sistem insentif harus terkait pada adanya hubungan antara pengorbanan (*input*) dengan (*output*), makin tinggi pengorbanan semakin tinggi insentif yang diharapkan, sehingga oleh karenanya yang harus dinilai adalah pengorbanannya yang diperlukan oleh suatu jabatan. Disamping masalah keadilan dalam pemberian insentif tersebut perlu pula diperhatikan masalah kelayakan. Layak pengertiannya membandingkan besarnya insentif dengan perusahaan lain yang bergerak dalam bidang usaha sejenis. (6) Evaluasi Jabatan, penentuan nilai relatif atau harga dari suatu jabatan guna menyusun rangking dalam penentuan insentif.

Rivai dan Sagala (2009, p.837) mendefinisikan “motivasi adalah serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi

individu untuk mencapai hal yang spesifik yang sesuai dengan tujuan individu.” Menurut Hasibuan (2010, p.141) “motivasi mempersoalkan bagaimana cara mendorong gairah kerja bawahan, agar mau bekerja keras dengan memberikan semua kemampuan dan keterampilanya untuk mewujudkan tujuan perusahaan.”

Menurut George dan Jones (2005), unsur-unsur motivasi kerja yang dapat digunakan sebagai indikator motivasi kerja adalah: arah perilaku (*direction of behavior*), tingkat usaha (*level of effort*, tingkat kegigihan (*level of persistence*) (dalam Kartika & Kaihatu, 2010, pp.103–104).

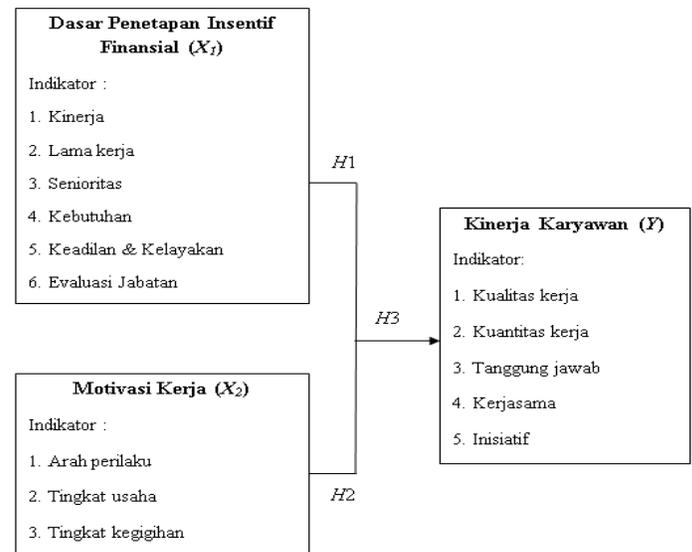
Hariandja (2002, p.194) mengatakan bahwa “kinerja adalah unjuk kerja yang merupakan hasil kerja dihasilkan oleh pegawai atau perilaku nyata yang ditampilkan sesuai dengan perannya dalam organisasi.” Kinerja menurut Sedarmayanti (2008, p.260) adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika.

Indikator yang digunakan untuk penilaian kinerja menurut Mangkunegara (2009, p.67) adalah: (1) Kualitas kerja, (2) Kuantitas kerja, (3) Tanggung jawab, (4) Kerjasama, dan (5) Inisiatif.

PT Sumber Ceria Bersama adalah distributor *scooter* listrik dan sepeda listrik yang sangat menekankan tingkat penjualan dalam usahanya. Oleh karena itu, menurut *Sales Manager* dalam perusahaan ini, menjaga dan mengelola karyawan adalah hal yang paling penting. Untuk mendapatkan hasil penjualan yang meningkat, kinerja karyawan yang efektif dan efisien dalam perusahaan ini, terutama karyawan bagian penjualan, sangatlah dibutuhkan. *Sales Manager* PT Sumber Ceria Bersama cabang Surabaya berpendapat bahwa untuk mendapatkan kinerja karyawan yang efektif dan efisien, sangat diperlukan suatu dorongan untuk karyawannya seperti insentif dan motivasi.

PT Sumber Ceria Bersama telah memberikan insentif finansial dan motivasi kerja kepada karyawan-karyawannya terutama karyawan bagian penjualan. Insentif finansial diberikan jika karyawan memenuhi syarat-syarat seperti pencapaian target penjualan. Motivasi kerja terus diberikan kepada karyawan agar karyawan terdorong untuk lebih bersemangat memasarkan produk kepada pembeli sehingga jika produk yang terjual semakin banyak, maka insentif yang didapatkan semakin banyak pula. Namun, dengan insentif finansial dan motivasi kerja yang diberikan, tidak semua karyawan bagian penjualan memiliki tingkat kinerja yang tinggi. Masih ada karyawan yang menjual produk dengan jumlah yang tergolong sedikit dan belum ada gairah dalam bekerja. Oleh karena itu, PT Sumber Ceria Bersama harus memperhatikan dasar penetapan insentif finansial dan motivasi kerja yang diberikan apakah sesuai dengan kebutuhan karyawannya atau tidak.

Gambar 1 ini menunjukkan kerangka konseptual dari penelitian ini.



Gambar 1. Kerangka Konseptual

Tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui dasar penetapan insentif finansial berpengaruh positif dan signifikan pada kinerja karyawan, mengetahui motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan pada kinerja karyawan, dan mengetahui dasar penetapan insentif finansial dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan pada kinerja karyawan bagian penjualan PT Sumber Ceria Bersama cabang Surabaya.

II. METODE PENELITIAN

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah jenis penelitian kuantitatif. Menurut Sugiyono (2013, p.13) “metode penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, teknik pengambilan sampel pada umumnya dilakukan secara random, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/ statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.”

Menurut Kuncoro (2009, p.118) “populasi adalah kelompok elemen yang lengkap, yang biasanya berupa orang, objek, transaksi, atau kejadian yang menarik untuk dipelajari atau dijadikan objek penelitian.” Dalam penelitian ini yang menjadi populasi adalah keseluruhan jumlah karyawan bagian penjualan PT Sumber Ceria Bersama cabang Surabaya sebanyak 55 karyawan. Penelitian ini dilakukan terhadap semua karyawan bagian penjualan PT Sumber Ceria Bersama cabang Surabaya yang berjumlah 55 karyawan, oleh karena itu penelitian ini disebut sampel total atau sensus. Penelitian sensus adalah penelitian yang menggunakan seluruh anggota populasinya (Usman dan Akbar, 2006, p.181).

Sumber data yang diperoleh dalam penelitian ini adalah data primer dan data sekunder. Data primer merupakan data yang diperoleh dengan survei lapangan yang menggunakan semua metode pengumpulan data original. Dalam penelitian ini data

primer yang diperoleh langsung dengan menggunakan kuisioner yang dibagikan kepada karyawan bagian penjualan PT Sumber Ceria Bersama cabang Surabaya. Selain menggunakan kuisioner, peneliti juga melakukan wawancara untuk mendapatkan data berupa gambaran umum perusahaan. Data sekunder adalah data yang telah dikumpulkan oleh lembaga pengumpulan data dan dipublikasikan kepada masyarakat pengguna data. Dalam penelitian ini data sekunder yang diperoleh berupa struktur organisasi dan *job description* dalam perusahaan PT Sumber Ceria Bersama cabang Surabaya.

Teknik Pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan dua cara yaitu wawancara dan kuisioner. Wawancara digunakan untuk melakukan studi pendahuluan untuk menemukan masalah yang harus diteliti dan juga ingin mengetahui tanggapan responden mengenai masalah yang terjadi seperti tanggapan dari *Sales Manager* PT Sumber Ceria Bersama cabang Surabaya. Kuesioner dilakukan dengan cara memberikan pertanyaan maupun pernyataan tertulis kepada responden yaitu karyawan bagian penjualan PT Sumber Ceria Bersama melalui *Sales Manager* area Surabaya untuk dijawab sehingga jawaban karyawan tersebut dapat digunakan sebagai data yang diolah untuk mendapatkan hasil yang ingin dicapai dalam penelitian ini.

Pendapat karyawan bagian penjualan PT Sumber Ceria Bersama menyatakan tingkat persetujuannya dengan pemilihan angka 1 sampai dengan 5 terhadap sejumlah pernyataan yang diberikan melalui kuisioner. Jawaban atas kuisioner dikategorikan dengan menggunakan *skoring* yaitu skor 1 untuk jawaban sangat tidak setuju, skor 2 untuk jawaban tidak setuju, skor 3 untuk jawaban netral, skor 4 untuk jawaban setuju, dan skor 5 untuk jawaban sangat setuju.

Penelitian ini menggunakan bantuan program *SPSS for windows* 21.0. Teknik analisis data menggunakan : uji validitas; uji reliabilitas; analisis deskriptif; uji asumsi klasik (uji normalitas dan uji multikolinieritas); analisis regresi liner berganda; koefisien determinasi; dan uji hipotesis (Uji *t* dan Uji *F*).

III. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau validnya suatu kuisioner. Suatu kuisioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuisioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuisioner tersebut. Dikatakan valid jika nilai signifikansi dari korelasi $\leq 0,05$.

Tabel 1 Uji Validitas

Variabel	Indikator	Signifikansi	Keterangan
Dasar Penetapan Insentif Finansial	$X_{1,1}$	0,004	Valid
	$X_{1,2}$	0,006	Valid
	$X_{1,3}$	0,000	Valid
	$X_{1,4}$	0,010	Valid
	$X_{1,5}$	0,000	Valid
	$X_{1,6}$	0,000	Valid
	$X_{1,7}$	0,000	Valid
	$X_{1,8}$	0,002	Valid

Lanjutan Tabel 1 Uji Validitas

Variabel	Indikator	Signifikansi	Keterangan
Motivasi Kerja	$X_{2,1}$	0,000	Valid
	$X_{2,2}$	0,000	Valid
	$X_{2,3}$	0,006	Valid
	$X_{2,4}$	0,001	Valid
	$X_{2,5}$	0,001	Valid
	$X_{2,6}$	0,000	Valid
	$X_{2,7}$	0,000	Valid
	$X_{2,8}$	0,013	Valid
Kinerja	Y_1	0,001	Valid
	Y_2	0,003	Valid
	Y_3	0,000	Valid
	Y_4	0,018	Valid
	Y_5	0,000	Valid
	Y_6	0,000	Valid
	Y_7	0,012	Valid
	Y_8	0,000	Valid
	Y_9	0,002	Valid
	Y_{10}	0,001	Valid
	Y_{11}	0,014	Valid

Uji Reliabilitas menurut Ghazali (2013, p.47), adalah alat untuk mengukur suatu kuisioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuisioner dikatakan *reliable* atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Suatu konstruk atau variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai *cronbach alpha* $> 0,60$ (Sunnyoto, 2011, p.68).

Tabel 2 Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach Alpha	Keterangan
Dasar Penetapan Insentif Finansial	0,733	Reliabel
Motivasi Kerja	0,748	Reliabel
Kinerja	0,787	Reliabel

Uji asumsi klasik yang dilakukan, yaitu uji normalitas dan multikolinearitas. Menurut Ghazali (2013, p.160) tujuan dari uji normalitas adalah untuk mengetahui apakah masing-masing variabel berdistribusi normal atau tidak. Uji Normalitas yang digunakan dalam penelitian ini untuk menguji residual adalah dengan uji statistik *Non-parametrik Kolmogorov-Smirnov (K-S)*. Dikatakan berdistribusi normal jika nilai signifikansi $> 5\%$.

Tabel 3 Uji Normalitas

	Unstandardized Residual
N	55
<i>Kolmogorov-Smirnov Z</i>	0,924
<i>Asymp. Sig. (2-tailed)</i>	0,361

Uji Multikolinearitas dapat dilihat pada *tolerance value* atau *variance inflation factor* (VIF). Nilai *cutoff* yang menunjukkan adanya multikolinieritas adalah nilai *tolerance* $\leq 0,10$ atau sama dengan nilai $VIF \geq 10$.

Tabel 4 Uji Multikolinearitas

Variabel Penelitian	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
Dasar Penetapan Insentif Finansial	0,475	2,103
Motivasi Kerja	0,475	2,103

Dari hasil perhitungan statistik di atas terlihat bahwa nilai *VIF* dan *tolerance* untuk masing-masing variabel sebesar 0,475 dan 2,103. Hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa model regresi tidak ada gejala multikolinearitas sebab hasil nilai *tolerance* $\leq 0,10$ atau sama dengan nilai $VIF \geq 10$.

Pada analisis deskriptif dapat dijelaskan gambaran frekuensi data responden dengan menggunakan tabulasi silang. Hasil analisis deskriptif untuk frekuensi data responden dengan tabulasi silang adalah mayoritas yang bekerja sebagai karyawan bagian penjualan di PT Sumber Ceria Bersama adalah laki-laki dengan rata-rata karyawan laki-laki tersebut berusia 20–30 tahun, dengan pendidikan terakhir adalah SMA, dan lama bekerja 1–2 tahun.

Analisis deskriptif selanjutnya digunakan untuk mengetahui rata-rata nilai jawaban dari tiap variabel, yaitu variabel dasar penetapan insentif finansial (X_1), motivasi kerja (X_2), dan kinerja karyawan (Y). Untuk menentukan nilai rata-rata jawaban responden terhadap masing-masing item pernyataan pada setiap variabel digunakan interval kelas yaitu 1,33.

Tabel 5 Kategori Mean Variabel Dasar Penetapan Insentif Finansial, Motivasi Kerja, Kinerja

Variabel	Interval Rata-Rata Kelas	Kategori
Dasar Penetapan Insentif Finansial	1,00–2,33	Rendah
	2,34 – 3,67	Sedang
	3,68 – 5,00	Tinggi
Motivasi Kerja	1,00–2,33	Rendah
	2,34 – 3,67	Sedang
	3,68 – 5,00	Tinggi
Kinerja	1,00–2,33	Rendah
	2,34 – 3,67	Sedang
	3,68 – 5,00	Tinggi

Dari kategori rata-rata jawaban responden di atas didapatkan hasil bahwa rata-rata jawaban responden pada kedelapan item pernyataan dasar penetapan insentif finansial (X_1) adalah 4,12 yang termasuk dalam kategori tinggi. Hal ini berarti, karyawan bagian penjualan PT Sumber Ceria Bersama mendapatkan insentif finansial yang tinggi melalui kinerja, lama kerja, senioritas, kebutuhan, keadilan dan kelayakan, dan

evaluasi jabatan. Rata-rata jawaban responden pada kedelapan item pernyataan motivasi kerja (X_2) adalah 4,22 yang termasuk dalam kategori tinggi. Hal ini berarti, karyawan bagian penjualan PT Sumber Ceria Bersama memiliki motivasi kerja yang tinggi melalui arah perilaku, tingkat usaha, dan tingkat kegigihan. Rata-rata jawaban responden pada kesebelas item pernyataan kinerja (Y) adalah 4,34 yang termasuk dalam kategori tinggi. Hal ini berarti, karyawan bagian penjualan PT Sumber Ceria Bersama memiliki kinerja yang tinggi melalui kualitas kerja, kuantitas kerja, tanggung jawab, kerjasama, dan inisiatif.

Analisis regresi linear berganda dilakukan untuk mengetahui pengaruh dasar penetapan insentif finansial dan motivasi kerja pada kinerja karyawan bagian penjualan PT Sumber Ceria Bersama cabang Surabaya. Hasil model regresi yang didapatkan:

Tabel 6 Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Model	Unstandardized Coefficients	
	B	Std.Error
(Constant)	1,526	0,333
Dasar Penetapan Insentif finansial	0,268	0,110
Motivasi kerja	0,405	0,104

Tabel 6 menunjukkan hasil perhitungan analisis linear berganda, sehingga diperoleh persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = 1,526 + 0,268X_1 + 0,405X_2$$

Persamaan regresi menunjukkan bahwa hubungan variabel dasar penetapan insentif finansial (X_1) dan motivasi kerja (X_2) searah dengan kinerja (Y). Jika dasar penetapan insentif finansial (X_1) meningkat, maka kinerja (Y) akan meningkat. Jika motivasi kerja (X_2) meningkat, maka kinerja (Y) akan meningkat. Hasil ini menunjukkan bahwa dasar penetapan insentif finansial (X_1) dan motivasi kerja (X_2) mempunyai arah positif terhadap kinerja (Y).

Uji Hipotesis (Uji t) digunakan untuk mengetahui pengaruh secara parsial variabel bebas terhadap variabel terikat. Hasil uji t antara dasar penetapan insentif finansial (X_1) dan motivasi kerja (X_2) pada kinerja karyawan (Y) bagian penjualan PT Sumber Ceria Bersama cabang Surabaya adalah sebagai berikut:

Tabel 7 Hasil Uji t

Model	t	Sig.
(Constant)	4,580	0,000
Insentif finansial	2,436	0,018
Motivasi kerja	3,886	0,000

Nilai signifikansi uji t pada variabel dasar penetapan insentif finansial (X_1) adalah 0,018 yang lebih kecil dari 0,05 ($\alpha = 0,05$) sehingga H_0 ditolak dan H_1 diterima. Hal ini berarti

variabel dasar penetapan insentif finansial (X_1) berpengaruh positif dan signifikan pada variabel kinerja (Y). Nilai signifikansi uji t pada variabel motivasi kerja (X_2) adalah 0,000 yang lebih kecil dari 0,05 ($\alpha = 0,05$) sehingga H_0 ditolak dan H_1 diterima. Hal ini berarti variabel motivasi kerja (X_2) berpengaruh positif dan signifikan pada variabel kinerja (Y).

Uji Hipotesis (Uji F) digunakan untuk mengetahui pengaruh secara simultan variabel bebas terhadap variabel terikat.

Tabel 8 Hasil Uji F

<i>Model</i>	<i>Sum of Squares</i>	<i>F</i>	<i>Sig.</i>
Regression	3,243	36,541	0,000
Residual	2,307		
Total	5,550		

Nilai signifikansi uji F adalah 0,000 yang lebih kecil dari 0,05 ($\alpha = 0,05$) sehingga H_0 ditolak dan H_1 diterima. Hal ini berarti variabel dasar penetapan insentif finansial (X_1) dan variabel motivasi kerja (X_2) berpengaruh positif dan signifikan pada variabel kinerja (Y).

Nilai Koefisien Determinasi (*Adjusted R Square*) dilihat dari model regresi antara pengaruh dasar penetapan insentif finansial dan motivasi kerja pada kinerja karyawan bagian penjualan PT Sumber Ceria Bersama cabang Surabaya menghasilkan nilai koefisien determinasi (*adjusted R Square*) sebagai berikut:

Tabel 9 Koefisien Determinasi

<i>R</i>	<i>Adjusted R Square</i>
0,764	0,568

Nilai *Adjusted R square* (R^2) sebesar 0,568 yang menjelaskan bahwa 56,8% variasi kinerja (Y) dapat dijelaskan oleh dasar penetapan insentif finansial (X_1) dan motivasi kerja (X_2), sedangkan sisanya 41,6% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diteliti.

IV. KESIMPULAN/RINGKASAN

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan mengenai pengaruh dasar penetapan insentif finansial dan motivasi kerja pada kinerja karyawan bagian penjualan PT Sumber Ceria Bersama cabang Surabaya, maka dapat ditarik beberapa kesimpulan sebagai berikut:

1. Dasar Penetapan insentif finansial berpengaruh positif dan signifikan pada kinerja karyawan bagian penjualan PT Sumber Ceria Bersama cabang Surabaya. Berdasarkan penelitian yang dilakukan, tanggapan karyawan mengenai dasar penetapan insentif finansial di PT Sumber Ceria Bersama dengan jawaban rata-rata karyawan adalah setuju, dapat disimpulkan bahwa penetapan insentif

finansial yang digunakan oleh PT Sumber Ceria Bersama dapat diterima oleh seluruh karyawan bagian penjualan.

2. Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan pada kinerja karyawan bagian penjualan PT Sumber Ceria Bersama cabang Surabaya. Berdasarkan penelitian yang dilakukan, tanggapan karyawan mengenai motivasi kerja karyawan itu sendiri, jawaban rata-rata karyawan adalah setuju, sehingga dapat disimpulkan bahwa karyawan membutuhkan motivasi yang tinggi dalam bekerja sehingga dapat mencapai kinerja yang baik.
3. Dasar Penetapan insentif finansial dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan pada kinerja karyawan bagian penjualan PT Sumber Ceria Bersama cabang Surabaya.

Adapun saran yang dapat diberikan berdasarkan hasil penelitian ini yaitu disarankan bagi PT Sumber Ceria Bersama cabang Surabaya untuk tetap menerapkan sistem pemberian insentif terutama insentif finansial karena terbukti insentif finansial mempengaruhi kinerja karyawan bagian penjualan. Namun, selain insentif finansial tetap diterapkan, ada baiknya jika PT Sumber Ceria Bersama lebih meningkatkan motivasi kerja yang diberikan kepada karyawan bagian penjualan, karena pengaruh motivasi kerja terutama mengenai tingkat usaha seorang karyawan memiliki pengaruh yang lebih dominan dibanding insentif finansial.

Penelitian ini memiliki keterbatasan sehingga disarankan bagi penelitian selanjutnya untuk lebih mengembangkan variabel-variabel penelitian yang akan diteliti dan lebih banyak mencari dan membaca referensi sehingga penelitian selanjutnya semakin baik dan memperoleh ilmu pengetahuan yang baru.

DAFTAR PUSTAKA

- Condly, S. J., Clark, R.E. & Stolovitch, H.D. (2003). The effects of incentives on workplace performance : A meta-analytic review of research studies. *Performance Improvement Quality*, 16(3), 46-64.
- Ghozali, I. (2013). *Aplikasi analisis multivariate dengan program IBM SPSS 21* (7th ed.) Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Handoko, T.H. (2001). *Manajemen personalia dan sumber daya manusia* (2nd ed.) Yogyakarta: BPFE.
- Hariandja, M.T.E. (2002). *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: Grasindo.
- Hasibuan, M. (2003). *Manajemen sumber daya manusia, Dasar-dasar kunci keberhasilan*. Jakarta: Djamberta.
- _____ (2010). *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Hidayati,R., Purwanto,Y. & Yuwono,S. (2008). Kecerdasan emosi, stres kerja dan kinerja karyawan. *Jurnal Psikologi*, 2(1), 91-96.
- Kartika, E.W. & Kaihatu, T.S. (2010). Analisis pengaruh motivasi kerja terhadap kepuasan kerja (studi kasus pada karyawan restoran di Pakuwon Food Festival Surabaya). *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*, 12(1), 100-112.

AGORA Vol. 3, No. 1, (2015)

- Kuncoro, M. (2009). *Metode riset untuk bisnis dan ekonomi*. Jakarta: Erlangga.
- Mangkunegara, A.P. (2009). *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Bandung: Refika Aditama.
- Munandar, M.R., Astuti, E.S. & Hakam, M.S. (2014). Pengaruh keselamatan, kesehatan kerja (K3) dan insentif terhadap motivasi dan kinerja karyawan (studi pada pekerja bagian produksi PT Sekawan Karyatama Mandiri Sidoarjo). *Jurnal Administrasi Bisnis*, 9(1), 1-9.
- Panggabean, M.S. (2002). *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Rivai, V. & Sagala, E.J. (2009). *Manajemen sumber daya manusia untuk perusahaan*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Sedarmayanti. (2008). *Manajemen sumber daya manusia, reformasi birokrasi dan manajemen pegawai negeri sipil*. Bandung: Refika Aditama.
- Sugiyono. (2013). *Metode penelitian bisnis*. Bandung: Alfabeta.
- Sunyoto, D. (2011). *Analisis regresi dan uji hipotesis*. Yogyakarta: CAPS.
- Suwardi & Utomo, J. (2011). Pengaruh motivasi kerja, kepuasan kerja, dan komitmen organisasional terhadap kinerja pegawai (studi pada pegawai Setda Kabupaten Pati). *Jurnal Analisis Manajemen*, 5(1), 75-86.
- Usman, H. & Akbar, R.P.S. (2006). *Pengantar statistika* (2nd ed.) Jakarta: Bumi Aksara.
- Wursanto, I.G. (2000). *Manajemen kepegawaian*. Yogyakarta: Kanisius.