

SKRIPSI

**PENGARUH INSENTIF DAN KEMAMPUAN KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN BIDANG PEMASARAN
PADA PT. AGUNG TOYOTA
CABANG PANGKALAN KERINCI**

Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat untuk memperoleh Gelar Sarjana Pada
Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Islam Riau



OLEH :

GILANG SURYAH SYAH
NPM: 165210520

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN S1
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS ISLAM RIAU
PEKANBARU
2022**



UNIVERSITAS ISLAM RIAU
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

Jalan Kaharudin Nasution No. 113 Perhentian Marpoyan
Telp. (0761) 674674 Fax: (0761) 6748834 Pekanbaru 28284

LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI


Nama : Gilang Suryah Syah
NPM : 165210520
Fakultas : Ekonomi Dan Bisnis
Jurusan : Manajemen
Konsentrasi : Manajemen Sumberdaya Manusia
Judul Skripsi : Pengaruh Insentif dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bidang Pemasaran pada PT. Agung Toyota Cabang Pangkalan Kerinci

Disahkan Oleh:

Disetujui :

Pembimbing I

Pembimbing I


Abd. Razak Jer, SE., M.Si


Dr. Desy Mardianti, SE., MM

Diketahui :

Ketua Program Studi


Dekan

(Dr. Eva Sundari, SE.,MM)


(Abd. Razak Jer, SE., M.Si)

UNIVERSITAS ISLAM RIAU
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

Alamat : Jalan Kaharuddin Nst Km 11 No 113 Marpoyan Pekanbaru Telp 647647

BERITA ACARA UJIAN SKRIPSI / MEJA HIJAU

Berdasarkan Surat Keputusan Dekan Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Islam Riau No: 102/KPTS/FE-UIR/2022, Tanggal 19 Januari 2022, Maka pada Hari Kamis 20 Januari 2022 dilaksanakan Ujian Oral Komprehensif/Meja Hijau Program Sarjana Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Islam Riau pada Program Studi Manajemen Tahun Akademis 2021/2022.

- | | |
|-------------------------|--|
| 1. Nama | : Gilang Suryah Syah |
| 2. NPM | : 165210520 |
| 3. Program Studi | : Manajemen S1 |
| 4. Judul skripsi | : Pengaruh Insentif dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bidang Pemasaran pada PT. Agung Toyota Cabang Pangkalan Kerinci. |
| 5. Tanggal ujian | : 20 Januari 2022 |
| 6. Waktu ujian | : 60 menit. |
| 7. Tempat ujian | : Ruang Sidang Meja Hijau Fakultas Ekonomi Dan Bisnis UIR |
| 8. Lulus Yudicium/Nilai | : <i>Lulus (A-)</i> 77 |
| 9. Keterangan lain | : Aman dan lancar. |

PANITIA UJIAN

Ketua

Sekretaris

Dina Hidayat, SE., M.Si., Ak., CA
Wakil Dekan Bidang Akademis

Abd. Razak Jer, SE., M.Si
Ketua Prodi Manajemen

Dosen penguji :

- | | |
|--------------------------------------|---------|
| 1. Abd. Razak Jer, SE., M.Si | (.....) |
| 2. Dr. Desy Mardianti, SE., MM | (.....) |
| 3. Prof. Dr. H. Detri Karya, SE., MA | (.....) |
| 4. Kamar Zaman, SE., MM | (.....) |
| 5. Ramzi Durin, SH., MH | (.....) |

Notulen

- | | |
|----------------------|---------|
| 1. Deswarta, SE., MM | (.....) |
|----------------------|---------|

Pekanbaru, 20 Januari 2022

Mengetahui
Dekan



Dr. Eva Sundari, SE., MM., CRBC



**UNIVERSITAS ISLAM RIAU
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

Alamat : Jalan Kaharuddin Nasution No 113 Marpoyan Pekanbaru Telp 647647




BERITA ACARA SEMINAR HASIL PENELITIAN SKRIPSI

Nama : Gilang Suryah Syah
 NPM : 165210520
 Jurusan : Manajemen / S1
 Judul Skripsi : Pengaruh Insentif dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bidang Pemasaran pada PT. Agung Toyota Cabang Pangkalan Kerinci.
 Hari/Tanggal : Kamis 20 Januari 2022
 Tempat : Ruang Sidang Fakultas Ekonomi Dan Bisnis UIR

Dosen Pembimbing

| No | Nama | Tanda Tangan | Keterangan |
|----|-----------------------------|---|------------|
| 1 | Abd. Razak Jer, SE., M.Si |  | |
| 2 | Dr. Desy Mardianti, SE., MM |  | |


Dosen Pembahas / Penguji

| No | Nama | Tanda Tangan | Keterangan |
|----|-----------------------------------|---|------------|
| 1 | Prof. Dr. H. Detri Karya, SE., MA |  | |
| 2 | Kamar Zaman, SE., MM |  | |
| 3 | Ramzi Durin, SH., MH |  | |

Hasil Seminar : *)

1. Lulus (Total Nilai)
2. Lulus dengan perbaikan (Total Nilai 76)
3. Tidak Lulus (Total Nilai)

Mengetahui
An.Dekan


Dina Hidayat, SE., M.Si., Ak., CA
 Wakil Dekan I



Pekanbaru, 20 Januari 2022
Ketua Prodi


Abd. Razak Jer, SE., M.Si

*) Coret yang tidak perlu

UNIVERSITAS ISLAM RIAU
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

Alamat : Jalan Kaharuddin Nst Km 11 No 113 Marpoyan Pekanbaru Telp 647647

BERITA ACARA SEMINAR PROPOSAL

Nama : Gilang Suryah Syah
 NPM : 165210520
 Judul Proposal : Pengaruh Insentif dan Kemampuan Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Bidang Pemasaran Pada PT. Agung Toyota Cabang Pangkalan Kerinci.
 Pembimbing : 1. Abd. Razak Jer, SE., M.Si
 2. Dr. Desy Mardianti, SE., MM
 Hari/Tanggal Seminar : Rabu 03 Maret 2021

Hasil Seminar dirumuskan sebagai berikut :

1. Judul : Disetujui dirubah/perlu diseminarkan *)
2. Permasalahan : Jelas/masih kabur/perlu dirumuskan kembali *)
3. Tujuan Penelitian : Jelas/mengambang/perlu diperbaiki *)
4. Hipotesa : Cukup tajam/perlu dipertajam/di perbaiki *)
5. Variabel yang diteliti : Jelas/Kurang jelas *)
6. Alat yang dipakai : Cocok/belum cocok/kurang *)
7. Populasi dan sampel : Jelas/tidak jelas *)
8. Cara pengambilan sampel : Jelas/tidak jelas *)
9. Sumber data : Jelas/tidak jelas *)
10. Cara memperoleh data : Jelas/tidak jelas *)
11. Teknik pengolahan data : Jelas/tidak jelas *)
12. Daftar kepustakaan : Cukup/belum cukup mendukung pemecahan masalah Penelitian *)
13. Teknik penyusunan laporan : Telah sudah/belum memenuhi syarat *)
14. Kesimpulan tim seminar : Perlu/tidak perlu diseminarkan kembali *)

Demikianlah keputusan tim yang terdiri dari :

| No | Nama | Jabatan pada Seminar | Tanda Tangan |
|----|-----------------------------------|----------------------|--------------|
| 1. | Abd. Razak Jer, SE., M.Si | Ketua | 1. |
| 2. | Dr. Desy Mardianti, SE., MM | Sekretaris | 2. |
| 3. | Prof. Dr. H. Detri Karya, SE., MA | Anggota | 3. |
| 4. | Kamar Zaman, SE., MM | Anggota | 4. |
| 5. | Ramzi Durin, SH., MH | Anggota | 5. |

*Coret yang tidak perlu

Mengetahui
A.n. Dekan Bidang Akademis

Dr. Hj. Ellyan Sastraningsih, SE., M.Si



Pekanbaru, 03 Maret 2021
Sekretaris,

Abd. Razak Jer, SE., M.Si

**SURAT KEPUTUSAN DEKAN FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS ISLAM RIAU
Nomor : 102 / Kpts/FE-UIR/2022
TENTANG PENETAPAN DOSEN PENGUJI SKRIPSI MAHASISWA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS ISLAM RIAU**

DEKAN FAKULTAS EKONOMI UNIVERSITAS ISLAM RIAU

Menimbang : 1. Bahwa untuk menyelesaikan studi Program Sarjana Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Islam Riau dilak sanakan ujian skripsi/oral comprehensive sebagai tugas akhir dan untuk itu perlu ditetapkan mahasiswa yang telah memenuhi syarat untuk ujian dimaksud serta dosen penguji.
2. Bahwa penetapan mahasiswa yang memenuhi syarat dan penguji mahasiswa yang bersangkutan perlu ditetapkan dengan surat keputusan Dekan.

Mengingat : 1. Undang-undang RI Nomor: 20 Tahun 2003 Tentang Sistem Pendidikan Nasional
2. Undang-undang RI Nomor: 14 Tahun 2005 Tentang Guru dan Dosen
3. Undang-undang RI Nomor: 12 Tahun 2012 Tentang Pendidikan Tinggi.
4. Peraturan Pemerintah RI Nomor: 4 Tahun 2014 Tentang Penyelenggaraan Pendidikan Tinggi dan Pengelolaan Perguruan Tinggi
5. Statuta Universitas Islam Riau Tahun 2018.
6. SK. Pimpinan YLPI Daerah Riau Nomor: 006/Skep/YLPI/II/1976 Tentang Peraturan Dasar Universitas Islam Riau.
7. Surat Keputusan BAN PT Depdiknas RI :
a. Nomor : 2806/SK/BAN-PT/Akred/S/IX/2018, tentang Akreditasi Eko. Pembangunan
b. Nomor : 2640/SK/BAN-PT/Akred/S/IX/2018, tentang Akreditasi Manajemen
c. Nomor : 2635/SK/BAN-PT/Akred/S/IX/2018, tentang Akreditasi Akuntansi S1
d. Nomor : 1036/SK/BAN-PT/Akred/Dipl-III/IV/2019, tentang Akreditasi D.3 Akuntansi.

MEMUTUSKAN


Menetapkan : 1. Mahasiswa Fakultas Ekonomi Universitas Islam Riau yang tersebut di bawah ini:

Nama : Gilang Suryah Syah
N P M : 165210520
Program Studi : Manajemen S1
Judul skripsi : Pengaruh Insentif dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bidang Pemasaran pada PT. Agung Toyota Cabang Pangkalan Kerinci.

2. Penguji ujian skripsi/oral comprehensive mahasiswa tersebut terdiri dari:

| NO | Nama | Pangkat/Golongan | Bidang Diuji | Jabatan |
|----|-----------------------------|--------------------|--------------|------------|
| 1 | Abd Razak Jer, SE., M.Si | Lektor, C/c | Materi | Ketua |
| 2 | Dr. Desy Mardianti, SE., MM | Lektor, C/b | Sistematika | Sekretaris |
| 3 | Prof.Dr. H. Detri, SE., MA | Guru Besar, D/d | Methodologi | Anggota |
| 4 | Kamar Zaman, SE., MM | Lektor, C/c | Penyajian | Anggota |
| 5 | Ramzi Durin, SH, MH | Assisten Ahli, C/b | Bahasa | Anggota |
| 6 | Deswarta, SE.,MM | Asisten Ahli C/b | - | Notulen |
| 7 | | | - | Saksi II |
| 8 | | | - | Notulen |

3. Laporan hasil ujian serta berita acara telah disampaikan kepada pimpinan Universitas Islam Riau selambat-lambatnya 1 (satu) minggu setelah ujian dilaksanakan.
4. Keputusan ini mulai berlaku pada tanggal ditetapkan dengan ketentuan bila terdapat kekeliruan akan segera diperbaiki sebagaimana mestinya.
Kutipan : Disampaikan kepada yang bersangkutan untuk dapat dilaksanakan dengan sebaik-baiknya.

Ditetapkan di : Pekanbaru
Pada tanggal : 20 Januari 2022

Eya Sundari, SE., MM., CRBC

Tembusan : Disampaikan pada :

1. Yth : Bapak Koordinator Kopertis Wilayah X di Padang
2. Yth : Bapak Rektor Universitas Islam Riau di Pekanbaru
3. Yth : Sdr. Kepala Biro Keuangan UIR di Pekanbaru
4. Yth : Sdr. Kepala BAAK UIR di Pekanbaru

PERNYATAAN

Dengan ini saya menyatakan:

1. Karya tulis ini, skripsi ini adalah asli dan belum pernah diajukan untuk mendapatkan gelar Akademik Sarjana, baik di Universitas Islam Riau maupun Perguruan Tinggi lainnya.
2. Karya tulis ini murni gagasan, rumusan dan penilaian sendiri tanpa bantuan pihak manapun, kecuali arahan Tim Pembimbing.
3. Dalam karya tulis ini tidak terdapat karya atau pendapat yang telah ditulis atau dipublikasikan orang lain, kecuali secara tertulis dalam naskah dengan disebutkan nama pengarah dan dicantumkan dalam daftar pustaka.
4. Pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya dan apabila di kemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidakbenaran dalam pernyataan ini, maka saya bersedia menerima sanksi akademik berupa pencabutan yang diperoleh karena karya tulis ini, serta sanksi lain sesuai dengan norma yang berlaku di Perguruan Tinggi ini.

Pekanbaru, 10 Maret 2022
Saya yang membuat pernyataan



GILANG SURYAH SYAH
NPM. 165210520

ABSTRAK

PENGARUH INSENTIF DAN KEMAMPUAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN BIDANG PEMASARAN PADA PT. AGUNG TOYOTA CABANG PANGKALAN KERINCI

Nama : Gilang Suryah Syah
NPM : 165210520

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui secara simultan dan parsial pengaruh insentif dan kemampuan kerja terhadap kinerja karyawan bidang pemasaran pada PT. Agung Toyota Pangkalan Kerinci. Populasi dalam penelitian ini berjumlah 33 orang. Dalam penelitian ini digunakan metode sensus, seluruh populasi dijadikan sampel. Teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner dan wawancara. Pengujian hipotesis dalam penelitian ini menggunakan uji regresi linear berganda, uji t, uji F, dan koefisien determinasi. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa: (1) Insentif berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai signifikansi $(0,003) < 0,05$. (2) Kemampuan kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan dengan nilai signifikansi $(0,009) < 0,05$. (3) Insentif dan Kemampuan Kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan dengan nilai signifikansi $(0,000) < 0,05$. Koefisien determinasi (R square) sebesar 0,620 yang artinya variabel Insentif dan Kemampuan Kerja mampu meningkatkan kinerja karyawan sebesar 62%. Sisanya 38% dipengaruhi oleh variabel independen lainnya yang tidak dimasukkan dalam model regresi ini.

Kata Kunci : Insentif, Kemampuan Kerja dan Kinerja Karyawan.

ABSTRACT

INFLUENCE OF INCENTIVES AND WORK ABILITY ON PERFORMANCE OF MARKETING EMPLOYEES IN PT. AGUNG TOYOTA PANGKALAN KERINCI BRANCH

**Name : Gilang Suryah Syah
NPM : 165210520**

This study aims to determine simultaneously and partially the effect of incentives and work ability on the performance of marketing employees at PT. Agung Toyota Pangkalan Kerinci. The population in this study amounted to 33 people. In this study, the census method was used, the entire population was sampled. Data collection techniques using questionnaires and interviews. Hypothesis testing in this study using multiple linear regression test, t test, F test, and the coefficient of determination. The results of this study indicate that: (1) Incentives have a significant effect on employee performance with a significance value (0.003) <0.05. (2) Work ability has a significant effect on employee performance with a significance value (0.009) <0.05. (3) Incentives and work ability simultaneously have a significant effect on employee performance with a significance value (0.000) <0.05. The coefficient of determination (R square) is 0.620, which means that the Incentive and Work Ability variables are able to increase employee performance by 62%. The remaining 38% is influenced by other independent variables that are not included in this regression model.

Keywords: Incentives, Work Ability and Employee Performance.

KATA PENGANTAR

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Puji syukur penulis ucapkan kehadirat Allah SWT atas berkat dan rahmat-Nya sehingga penulis diberikan kekuatan sertakemudahan untuk menyelesaikan penulisan skripsi ini. Selain itu salawat dan salam buat junjungan alam yakni Nabi Muhammad SAW yang telah membawa umat-Nya dari alam yang kurang berilmu pengetahuan menjadi berilmu pengetahuan.

Adapun maksud dan tujuan dari penulisan skripsi ini adalah sebagai tugas akhir penulis guna melengkapi salah satu syarat untuk memperoleh gelar sarjana ekonomi pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Islam Riau. Akhirnya penulis dapat menyelesaikan skripsi dengan judul **“PENGARUH INSENTIF DAN KEMAMPUAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN BIDANG PEMASARAN PADA PT. AGUNG TOYOTA CABANG PANGKALAN KERINCI ”**

Dalam menyelesaikan skripsi ini penulis telah banyak mendapat bimbingan, pengarahan serta motivasi dari berbagai pihak, untuk itu penulis mengucapkan terimakasih yang sebesar besarnya kepada :

1. Bapak **Prof Dr. Syafrinaldi.,SH.,MCL** selaku Rektor Universitas Islam Riau beserta Bapak Wakil Rektor I,II dan III Universitas Islam Riau.
2. Ibunda kami **Dr.Eva Sundari, SE., MM** selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Islam Riau.

3. Bapak **Abd Razak Jer, SE., M.Si** selaku Ketua Program Studi Manajemen S1 Fakultas Ekonomi Universitas Islam Riau dan selaku Pembimbing Skripsi Pertama yang dalam penulisan skripsi ini telah meluangkan waktu dan kesempatan untuk membimbing serta mengarahkan dalam penyusunan skripsi ini.
4. Bapak **Awlia Afwan, SE., MM** selaku Sekretaris Program Studi Manajemen S1 Fakultas Ekonomi Universitas Islam Riau.
5. Bu **Desy Mardianti, Dr. SE., MM.** selaku Pembimbing Kedua sekaligus Dosen Fakultas Ekonomi Universitas Islam Riau yang dalam penulisan skripsi ini telah meluangkan waktu dan kesempatan untuk membimbing serta mengarahkan dalam penyusunan skripsi ini.
6. Bapak dan Ibu Dosen Fakultas Ekonomi Universitas Islam Riau yang telah memberikan pengajaran dan ilmu pengetahuan kepada penulis selama di bangku perkuliahan
7. Bapak dan Ibu Karyawan Tata Usaha Fakultas Ekonomi Universitas Islam Riau yang telah ikut membantu proses kegiatan belajar mengajar serta bersedia mengurus segala kelengkapan administrasi penulis, sehingga penulis dapat menyajikan skripsi ini.
8. Yang tersanjung kedua Orang Tua penulis, Ayahandaku Syahrizal dan Ibundaku Robiah S.Pd.SD yang telah memberikan dukungan moral dan materi serta selalu mengiringi setiap langkah kehidupan penulis dan Do'a

yang selalu diucapkan- Nya, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini.

9. Trima kasih kepada sahabatku Messy Zsasmalina Audia yang membantu selama proses pembuatan skripsi ini.
10. Terima kasih kepada sahabat karib-ku Teguh Azrianto dan Tarlin yang sudah mau menjadi sahabat saya selama kuliah di kampus UIR.
11. Terimakasih untuk teman-teman group Cek Warga, Pramuka UIR, Kandang Orang, dan Tim Mendesak Media Bupati, Team Ketua TP-PKK dan terimakasih juga kepada, bang Fazly Hermawan, Koko Adrian Pratama, Bang Dewan Siregar, Bro Hafizi, Bro Mario yang selalu memberi semangat dan juga memberi ilmu dan pengalamannya dalam menyelesaikan skripsi. Dan tak lupa kepada Bang Rahman Dhanu yang memberikan motivasi terakhir di saat saya sudah diambang putus asa.

Pada akhirnya tiada kata yang lebih indah yang dapat diucapkan untuk mengungkapkan semua rasa syukur selain ber Do'a semoga apa yang diberikan dalam penyelesaian karya kecil ini mendapatkan balasan yang setimpal dari Allah SWT. Amin YaRobalAlamin.

Pekanbaru, 08 Februari 2022

Peneliti,

GILANG SURYAH SYAH
165210520

DAFTAR ISI

| | |
|--|-------|
| ABSTRAK | i |
| KATA PENGANTAR | ix |
| DAFTAR ISI | xii |
| DAFTAR TABEL | xv |
| DAFTAR GAMBAR | xviii |
| BAB I PENDAHULUAN | 1 |
| 1.1 Latar Belakang | 1 |
| 1.2 Perumusan Masalah..... | 12 |
| 1.3 Tujuan Penelitian..... | 12 |
| 1.4 Manfaat Penelitian..... | 13 |
| BAB II TELAAH PUSTAKA DAN HIPOTESIS | 14 |
| 2.1 Insentif | 14 |
| 2.1.1 Pengertian Insentif..... | 14 |
| 2.1.2 Tujuan Pemberian Insentif..... | 15 |
| 2.1.3 Sifat dasar insentif | 16 |
| 2.1.4 Jenis insentif..... | 17 |
| 2.1.5 Faktor yang mempengaruhi pemberian insentif..... | 18 |
| 2.1.6 Indikator Insentif | 18 |
| 2.2 Kemampuan Kerja..... | 25 |
| 2.2.1 Jenis-jenis kemampuan..... | 26 |
| 2.2.2 Teori – Teori Kemampuan | 27 |
| 2.2.3 Indikator kemampuan | 28 |
| 2.3 Kinerja..... | 30 |
| 2.3.1 Pengertian Kinerja | 30 |
| 2.3.2 Penilaian kinerja | 31 |
| 2.3.3 Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja | 32 |
| 2.3.4 Indikator kinerja | 34 |

| | | |
|--|--|-----------|
| 2.4 | Penelitian terdahulu | 37 |
| 2.5 | Kerangka Penelitian | 39 |
| 2.6 | Hipotesis | 40 |
| BAB III METODE PENELITIAN | | 41 |
| 3.1 | Lokasi Penelitian | 41 |
| 3.2 | Jenis dan Sumber Data | 41 |
| 3.2.1 | Jenis Data | 41 |
| 3.2.2 | Sumber Data | 41 |
| 3.3 | Populasi dan Sampel | 42 |
| 3.4 | Teknik Pengumpulan Data | 42 |
| 3.4.1 | Penelitian Kepustakaan (<i>library research</i>) | 42 |
| 3.4.2 | Penelitian Lapangan (<i>field reseach</i>)..... | 43 |
| 3.5 | Definisi Oprasional Variabel Penelitian | 44 |
| 3.6 | Metode Analisis Data | 45 |
| 3.6.1 | Uji Kualitas Data | 47 |
| 3.6.2 | Uji Asumsi Klasik | 47 |
| 3.6.3 | Analisis Regresi Linear Berganda | 49 |
| 3.6.4 | Pengujian Hipotesis..... | 50 |
| BAB IV GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN | | 53 |
| 4.1 | Gambaran Umum Objek Penelitian..... | 53 |
| 4.1.1 | Sejarah Singkat Perusahaan..... | 53 |
| 4.1.2 | Visi dan Misi | 56 |
| 4.1.3 | Struktur Organisasi Perusahaan | 56 |
| 4.1.4 | Uraian Tugas PT. Toyota Agung Automall Cabang Pangkalan Kerinci ... | 56 |
| BAB V HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN | | 60 |
| 5.1 | Hasil Penelitian | 60 |
| 5.1.1 | Identitas Responden | 60 |
| 5.1.2 | Analisis Deskriptif Variabel Insentif, Kemampuan dan Kinerja Karyawan Pada PT. Agung Automall Cabang Pangkalan Kerinci | 64 |
| 5.1.3 | Hasil pengujian instrumen penelitian..... | 89 |
| 5.1.4 | Hasil Uji Asumsi Klasik | 91 |
| 5.1.5 | Teknik Analisis Data | 94 |

| | | |
|-----------------------------|---|-----|
| 5.2 | Pembahasan Hasil Penelitian..... | 99 |
| 5.2.1 | Pengaruh Insentif Secara Parsial Terhadap Kinerja Karyawan..... | 99 |
| 5.2.2 | Pengaruh Kemampuan Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan..... | 100 |
| 5.2.3 | Pengaruh Insentif Dan Kemampuan Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan | 102 |
| BAB VI PENUTUP | | 105 |
| 6.1 | Kesimpulan | 105 |
| 6.2 | Saran | 105 |
| DAFTAR PUSTAKA | | 107 |



DAFTAR TABEL

| | |
|---|----|
| Tabel 1. 1 Penjualan Mobil PT. Agung Toyota Cabang Pangkalan Kerinci Tahun 2014-2019 | 4 |
| Tabel 1. 2 Tabel tingkat pendidikan dan jurusan karyawan bagian marketing di pada PT. Agung Toyota Cabang Pangkalan Kerinci | 7 |
| Tabel 2. 1 Metode Penelitian | 37 |
| Tabel 3. 1 Definisi Operasional Variabel Penelitian..... | 44 |
| Tabel 3. 2 Interval Rata-Rata Jawaban Responden..... | 46 |
| Tabel 5. 1 Responden Berdasarkan Jenis Kelamin | 61 |
| Tabel 5. 2 Responden Berdasarkan Jenis Kelamin | 61 |
| Tabel 5. 3 Responden Berdasarkan Pendidikan..... | 62 |
| Tabel 5. 4 Responden Berdasarkan Masa Kerja | 63 |
| Tabel 5. 5 Interval Rata-Rata Jawaban Responden..... | 65 |
| Tabel 5. 6 Tanggapan Responden Mengenai Bonus Karyawan..... | 66 |
| Tabel 5. 7 Tanggapan Responden Mengenai Komisi | 67 |
| Tabel 5. 8 Tanggapan Responden Mengenai Perangsang Natura | 68 |
| Tabel 5. 9 Tanggapan Responden Terhadap Pendidikan dan Pelatihan..... | 69 |
| Tabel 5. 10 Tanggapan Responden Mengenai Penghargaan..... | 70 |
| Tabel 5. 11 Tanggapan Responden Terhadap Promosi Jabatan Kepada Karyawan yang Berprestasi | 71 |
| Tabel 5. 12 Tanggapan Responden Terhadap Adanya Jaminan Sosial yang Diberikan Perusahaan Kepada Karyawan | 72 |
| Tabel 5. 13 Tanggapan Responden Terhadap Keadaan dan Sikap Rekan Kerja.. | 73 |
| Tabel 5. 14 Tanggapan Responden Terhadap Kemampuan Membuat Trobosan Baru..... | 75 |

| | |
|--|---------|
| Tabel 5. 15 Tanggapan Responden Terhadap Kemampuan Menyesuaikan Diri | .76 |
| Tabel 5. 16 Tanggapan Responden Terhadap Kemampuan Memuaskan Pelanggan |77 |
| Tabel 5. 17 Tanggapan Responden Terhadap Kemampuan Menyelesaikan Masalah |78 |
| Tabel 5. 18 Tanggapan Responden Terhadap Kemampuan Mengatur Waktu |79 |
| Tabel 5. 19 Tanggapan Responden Terhadap Jenjang Pendidikan yang Sesuai | ..80 |
| Tabel 5. 20 Tanggapan Responden Terhadap Kemampuan Mengelola dan Mengendalikan Emosi |81 |
| Tabel 5. 21 Tanggapan Responden Terhadap Ketelitian Dalam Bekerja |83 |
| Tabel 5. 22 Tanggapan Responden Terhadap Ketepatan Dalam Bekerja |84 |
| Tabel 5. 23 Tanggapan Responden Terhadap Keterampilan dan Kecakapan Kerja |85 |
| Tabel 5. 24 Tanggapan Responden Terhadap Kerapian Bekerja |86 |
| Tabel 5. 25 Tanggapan Responden Terhadap Jumlah Hasil Penjualan Yang Telah Dicapai |87 |
| Tabel 5. 26 Tanggapan Responden Terhadap Kecepatan Dalam Menyelesaikan Pekerjaan |88 |
| Tabel 5. 27 Hasil Uji Validitas |90 |
| Tabel 5. 28 Hasil Uji Reliabilitas |91 |
| Tabel 5. 29 Uji Normalitas Data |92 |
| Tabel 5. 30 Uji Multikolinieritas |93 |
| Tabel 5. 31 Uji Heteroskedastisitas |94 |
| Tabel 5. 32 Hasil Analisis Regresi Linear Berganda |94 |
| Tabel 5. 33 Uji Koefisien Regresi Secara Simultan (Uji F) |96 |

Tabel 5. 34 Uji Koefisien Regresi Secara Parsial (Uji t)97

Tabel 5. 35 Hasil Uji Koefisien Determinasi.....98



Dokumen ini adalah Arsip Miik :
Perpustakaan Universitas Islam Riau

DAFTAR GAMBAR

| | |
|---|----|
| Gambar 2. 1 Kerangka Pemikiran | 40 |
| Gambar 4. 1 Struktur Organisasi PT. Agung Toyota Pangkalan Kerinci..... | 55 |



BAB I PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Di era globalisasi yang kian berkembang seperti saat ini, segala aspek organisasi bisnis manufaktur dituntut untuk memberikan pelayanan terbaik untuk para konsumen baik itu dari produk maupun pelayanan yang mampu memanjakan konsumen saat membeli produk-produk mereka. Maka dari itu, dibutuhkan kinerja *marketing* atau bagian pemasaran yang mampu bersaing di era global. Di sisi lain seiring dengan berkembangnya teknologi dan informasi dalam satu dekade ini tren *marketing* terus berkembang seiring dengan berkembangnya teknologi yang semakin canggih dengan hadirnya dunia internet maka dari itu tren baru seperti *Digital Marketing* mulai berkembang dan menjadi budaya di dunia *marketing* khususnya *marketing* perusahaan otomotif.

Perusahaan otomotif memasarkan produk mereka bukan hanya melalui pamflet, *advertising* dan media *mainstream* (biasa) seperti televisi. Dengan masuknya era *digital marketing* otomotif banyak produsen mobil memasarkan produk mereka di media internet juga. *Digital marketing* merupakan proses pemasaran suatu produk atau jasa melalui digital atau internet. *Digital marketing* hadir sebagai suatu inovasi baru dalam dunia *marketing* seperti AI (*Artificial Intelligence*) yang mampu mempermudah *Marketer* (pemasar) dalam menyesuaikan iklan yang ditampilkan kepada target pasar secara *online*, *live chat* secara *online*, promosi melalui *influencer*, media sosial, SEO (*search engine optimization*) dan lainnya.

Di Indonesia, dengan maraknya pengguna *smartphone* memaksa para pelaku usaha khususnya Pelaku Usaha Otomotif mulai mengalihkan strategi pemasaran tradisional ke platform digital, sebagai salah satu cara dan ujung tombak menjang

calon konsumen di era digital seperti saat ini. Tidak heran apabila bidang pemasaran (*marketing*) otomotif juga ikut terkena imbas di awal-awal masa pandemi karena harus mempersiapkan diri lagi untuk bertahan dan bersaing.

Untuk memenuhi kebutuhan dalam mengikuti perubahan, perkembangan serta trend tersebut dibutuhkan peralatan dan skill baru yang harus dihadapi oleh marketing. Maka dari itu untuk pengalokasian anggaran untuk uang tambahan bagi karyawan berupa insentif dan pelatihan-pelatihan untuk mengembangkan kemampuan karyawan sangat dibutuhkan.

Insentif adalah tambahan balas jasa yang diberikan kepada karyawan tertentu yang prestasinya di atas prestasi standar. Upah insetif ini merupakan alat yang dipergunakan pendukung prinsip adil dalam pemberian kompensasi.

Untuk dapat melaksanakan tugas dan fungsinya dengan sebaik mungkin maka dibutuhkan kinerja karyawan yang baik sehingga terciptanya hasil kerja yang baik juga bagi perusahaan. Dari kinerja yang baik, karyawan dapat meningkatkan penjualan yang mungkin melampaui target. Hasil penjualan yang telah melampaui target membuat karyawan mendapatkan insentif dari hasil penjualan tersebut. Sehingga dengan adanya pemberian insentif yang diberikan kepada karyawan membuat kinerja yang dihasilkan pun sangat baik bagi kepentingan perusahaan. Insentif sangat membantu karyawan untuk menambah semangat dan melengkapi kebutuhan mereka dalam menjalankan melakukan tugas pemasaran untuk bersaing di era global ini. Bukan hanya untuk memenuhi kebutuhan akan persiapan menghadapi perubahan. Bagi sebagian karyawan, harapan untuk mendapatkan uang adalah satu-satunya alasan untuk bekerja, namun yang lain berpendapat bahwa uang hanyalah salah satu dari banyak kebutuhan yang terpenuhi melalui kerja.

kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi baik secara kuantitatif maupun kualitatif, sesuai dengan kewenangan dan tugas tanggung jawab masing-masing, dalam upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral ataupun etika.

Untuk dapat melaksanakan tugas dan fungsinya dengan baik maka dibutuhkan kinerja yang baik sehingga terciptanya hasil kerja yang baik juga bagi perusahaan. Apabila karyawan tidak mendapatkan insentif yang sesuai dengan besarnya pengorbanan dalam bekerja, maka karyawan tersebut tidak dapat bekerja secara maksimal.

Menurut Griffin dalam Sule dan Saefullah (2005) kinerja terbaik ditentukan oleh 3 faktor, yaitu (1) motivasi, yaitu yang terkait dengan keinginan untuk melakukan pekerjaan, (2) kemampuan, yaitu kapabilitas dari tenaga kerja atau SDM untuk melakukan pekerjaan, (3) lingkungan pekerjaan, yaitu sumber daya dan situasi yang dibutuhkan untuk melakukan suatu pekerjaan tersebut. Kemampuan *reality*(*knowledge*, dan *skill*) merupakan kemampuan kerja individu dalam menyelesaikan tugas yang ditanggungnya. Sehingga dengan terciptanya kemampuan yang baik maka akan sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan yang diharapkan perusahaan.

PT. Agung Toyota adalah perusahaan yang bergerak di bidang otomotif maka aspek kegiatan perusahaan adalah mengusahakan pelayanan didalam pengadaan kendaraan bermotor roda empat yang secara tidak langsung berpengaruh dalam menunjang pembangunan nasional. Tujuan utamanya adalah untuk memenuhi permintaan kendaraan bermotor sebagai alat transportasi darat (mobil).

Ketatnya persaingan antar dealer mobil serta melemahnya perekonomian yang dirasakan masyarakat menuntut perusahaan berupaya untuk dapat meningkatkan penjualan dari waktu ke waktu yang tentunya membutuhkan karyawan yang memiliki kinerja yang baik. Untuk dapat meningkatkan penjualan perusahaan juga harus meningkatkan kinerja karyawannya khususnya karyawan yang memegang peranan penting dalam penjualan mobil. Berikut merupakan data penjualan mobil di PT. Agung Toyota Pangkalan Kerinci :

Tabel 1. 1 Penjualan Mobil PT. Agung Toyota Cabang Pangkalan Kerinci Tahun 2014-2019

| Tahun | Target Penjualan per tahun | Actual Pencapaian per tahun | Persentase |
|-------|----------------------------|-----------------------------|------------|
| 2014 | 624 | 587 | 94,0% |
| 2015 | 635 | 571 | 89,9 % |
| 2016 | 650 | 615 | 94,6% |
| 2017 | 687 | 608 | 88,5 % |
| 2018 | 856 | 723 | 84,4 % |
| 2019 | 846 | 710 | 83,9 % |

Sumber : PT. Agung Toyota Pangkalan Kerinci 2020

Dari tabel 1 dapat dilihat bahwa dalam 6 tahun terakhir penjualan mobil toyota tidak pernah mencapai target yang diharapkan dan mengalami fluktuasi. Penjualan tertinggi terjadi pada tahun 2016 sebesar 94,6%. Namun pada 3 tahun berikutnya penjualan terus mengalami penurunan hingga penjualan pada tahun 2019 hanya mencapai 83,9% dari target yang diharapkan. Penurunan penjualan ini dapat mengindikasikan bahwa terjadi permasalahan yang memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan bidang pemasaran yang berdampak lebih lanjut kepada total penjualan unit mobil tiap tahunnya.

Adanya dampak dari melemahnya perekonomian nasional akibat dari menurunnya nilai tukar rupiah terhadap dollar mengakibatkan daya beli masyarakat terhadap kendaraan bermotor roda empat menurun. Serta, persaingan yang begitu ketat antar kompetitor yang secara terus menerus meluncurkan produk-produk terbarunya membuat PT. Agung Toyota harus terus memberdayakan sumber daya manusia yang dimiliki agar tetap mampu bertahan dan memenangkan kompetisi

Berdasarkan observasi awal yang dilakukan peneliti, terdapat fenomena yang terjadi pada karyawan bagian *marketing*. (1) beberapa karyawan dalam bekerja terlihat tidak fokus dan kurang aktif dalam melakukan penawaran dan menanggapi konsumen yang datang, (2) adanya perbedaan pelayanan yang diberikan dimana pelayanan lebih diberikan kepada konsumen yang sudah pasti untuk membeli dari pada konsumen yang hanya berencana untuk membeli baik dari segi pemberian informasi, pemberian fasilitas dan sebagainya. Hal ini tentu saja dapat memperlihatkan bahwa karyawan bidang pemasaran di PT. Agung Toyota Pangkalan Kerinci belum maksimal dalam bekerja. Rendahnya kinerja karyawan diduga pengaruh insentif dan kemampuan karyawan *marketing* yang kurang maksimal.

Pada PT. Agung Toyota sendiri khususnya bagian pemasaran, karyawan dibagi menjadi dua status karyawan yaitu karyawan tetap dan karyawan kontrak. Perbedaan karyawan kontrak dan karyawan tetap terdapat pada pemberian gaji pokoknya. Adapun perhitungan gaji pokok antara karyawan tetap dan karyawan kontrak adalah sebagai berikut:

- Gaji pokok Karyawan Tetap= Gaji pokok (sesuai Grade) + Tunjangan operasional
- Gaji Karyawan Kontrak= Gaji pokok (sesuai UMK= Rp 2.766.919)

Sumber: Wawancara dan BPS Kabupaten Pelalawan

Berdasarkan perhitungan gaji antara karyawan tetap dan karyawan kontrak diatas, karyawan tetap memiliki gaji pokok sesuai grade (tingkatan) mereka masing masing dimulai dari staff hingga head management ditambah dengan tunjangan operasional. Sementara gaji pokok karyawan tetap hanya sesuai UMK. Disamping pemberian gaji pokok, karyawan dibidang pemasaran juga mendapatkan insentif jika melebihi prestasi standar.

Upah insentif sebenarnya merupakan salah satu bentuk motivasi yang dinyatakan dalam bentuk uang. Meskipun pemberian uang insentif mempengaruhi secara positif bagi kinerja karyawan. Namun, meskipun memberikan dampak positif manajer juga kesulitan dalam mengatur jumlah insentif yang diberikan sesuai kinerja karyawan tersebut. Pada prinsipnya insentif adalah imbalan yang diberikan kepada seorang karyawan yang melakukan suatu pekerjaan diluar tugas pokoknya atau melebihi target dari pekerjaan yang menjadi tugasnya (Bachrun, 2011 : 22).

Pemberian insentif di PT. Agung Toyota Pangkalan Kerinci sudah cukup sesuai aturan namun karena pengaruh dari jatuhnya perekonomian Indonesia dan rendahnya angka pertumbuhan ekonomi membuat karyawan harus bekerja keras untuk mendapatkan insentif. Maka dari itu insentif menjadi harapan karyawan khususnya dibidang pemasaran.

Berikut data tentang karyawan bagian marketing mengenai insentif dan kemampuan kerja pada PT. Agung Toyota cabang Pangkalan Kerinci :

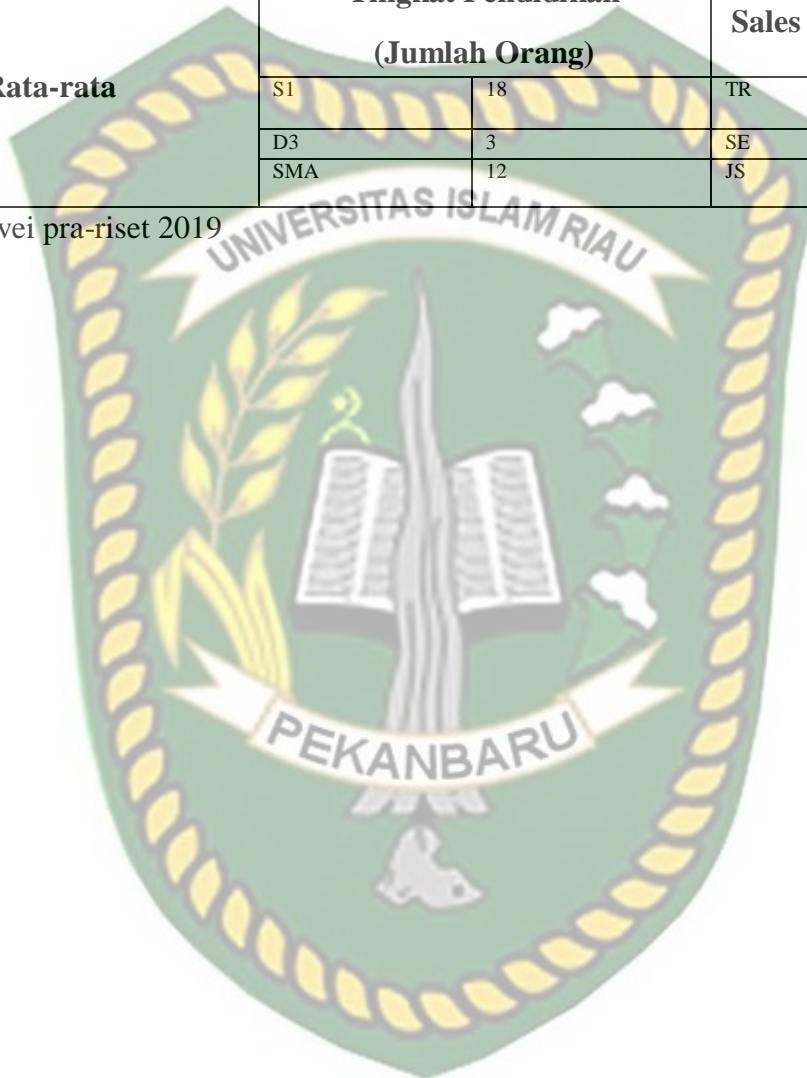
Tabel 1. 2 Data Tingkat Pendidikan dan Insentif Karyawan Bagian Marketing

| No | Nama | Tingkat Pendidikan | Jurusan | Sales Level | Masa Kerja | Jumlah Insentif yang di terima (rata-rata/bulan) | Realisasi Penjualan |
|-----|-------------------------|-----------------------|--------------------------------|-----------------------|------------|--|---------------------|
| 1. | AFRIANTO | Strata 1 / Sarjana | E-SDM | Trainee (TR) | < 3 Tahun | < 2 Juta | 1 |
| 2. | ANEKA LALA HONDRO | Diploma 3 | MANAJEMAN INFORMATIKA KOMPUTER | Junior Sales (JS) | 3-6 tahun | 2 – 3 Juta | 3 |
| 3. | ANGGA BAGASTARA | Sekolah Menengah Atas | AKUTANSI | Trainee (TR) | < 3 Tahun | < 2 Juta | 1 |
| 4. | ANISA BASTARI SEMBIRING | Sekolah Menengah Atas | AKOMODASI PERHOTELAN | Junior Sales (JS) | 3-6 tahun | 2 – 3 Juta | 3 |
| 5. | ARIFFUDIN | Sekolah Menengah Atas | IPS | Trainee (TR) | < 3 Tahun | < 2 Juta | 1 |
| 6. | BENNY SAPUTRA | Sekolah Menengah Atas | IPA | Junior Sales (JS) | 3-6 tahun | < 2 Juta | 3 |
| 7. | DARMAWI | Strata 1 / Sarjana | MANAJEMEN & AKUNTANSI | Sales Excecutive (SE) | 7-10 tahun | < 2 Juta | 6 |
| 8. | DODI HENDRA | Diploma 3 | KOMPUTER BISNIS | Junior Sales (JS) | 3-6 tahun | 2 – 3 Juta | 3 |
| 9. | EDO DANI | Strata 1 / Sarjana | HUKUM | Junior Sales (JS) | 3-6 tahun | < 2 Juta | 3 |
| 10. | EKA FEBRIANTI | Sekolah Menengah Atas | IPS | Sales Excecutive (SE) | >10 tahun | < 2 Juta | 6 |
| 11. | ERWANTHO ACHMAD | Strata 1 / Sarjana | Bahasa Arab | Sales Excecutive (SE) | 7-10 tahun | < 2 Juta | 6 |
| 12. | FIRMANSYAH | Diploma 3 | KEUANGAN DAN PERBANKAN | Junior Sales (JS) | 3-6 tahun | < 2 Juta | 3 |
| 13. | HARRY HIDAYAT | Sekolah Menengah Atas | MANAJEMEN BISNIS | Sales Excecutive (SE) | >10 tahun | 2 – 3 Juta | 6 |
| 14. | HENGKI PRANATA | Sekolah Menengah Atas | BUDIDAYA TANAMAN | Trainee (TR) | < 3 Tahun | < 2 Juta | 1 |

| | | | | | | | |
|-----|---------------------------|-----------------------|-----------------------------|-----------------------|------------|------------|---|
| 15. | JUFRIZON | Sekolah Menengah Atas | IPS | Junior Sales (JS) | 3-6 tahun | 2 – 3 Juta | 3 |
| 16. | JUJU HARJUNAWAN | Strata 1 / Sarjana | Ilmu Hukum | Sales Excecutive (SE) | 7-10 tahun | < 2 Juta | 6 |
| 17. | MARIA JERNITA OLIVI MANIK | Strata 1 / Sarjana | ADMINISTRASI NIAGA / BISNIS | Junior Sales (JS) | 3-6 tahun | 2 – 3 Juta | 3 |
| 18. | MARTHA OCTARIA SIAHAAN | Strata 1 / Sarjana | HUKUM | Junior Sales (JS) | 3-6 tahun | 2 – 3 Juta | 3 |
| 19. | MUHAMMAD ARY SUPIAN | Strata 1 / Sarjana | MATEMATIKA | Junior Sales (JS) | 3-6 tahun | < 2 Juta | 3 |
| 20. | MUHAMMAD KURNIAWAN | Strata 1 / Sarjana | PERIKANAN & KELAUTAN | Junior Sales (JS) | 3-6 tahun | < 2 Juta | 3 |
| 21. | MUHAMMAD REZA | Sekolah Menengah Atas | IPS | Trainee (TR) | < 3 Tahun | < 2 Juta | 1 |
| 22. | NANANG KURNIAWAN | Strata 1 / Sarjana | PENDIDIKAN AGAMA ISLAM | Junior Sales (JS) | 3-6 tahun | < 2 Juta | 3 |
| 23. | PUTRA HARIYADI GUNAWAN | Strata 1 / Sarjana | Sosiologi | Junior Sales (JS) | 3-6 tahun | 2 – 3 Juta | 3 |
| 24. | RASADI | Strata 1 / Sarjana | MANAJEMEN EKONOMI | Junior Sales (JS) | 3-6 tahun | < 2 Juta | 3 |
| 25. | RIKA FITRIANI | Strata 1 / Sarjana | EKONOMI ISLAM | Junior Sales (JS) | 3-6 tahun | < 2 Juta | 3 |
| 26. | RINA RAHMADONA | Strata 1 / Sarjana | Akuntansi | Junior Sales (JS) | 3-6 tahun | 2 – 3 Juta | 3 |
| 27. | RINO OKTAVIA | Sekolah Menengah Atas | TEKHNIK MESIN | Sales Excecutive (SE) | 7-10 tahun | > 3 Juta | 6 |
| 28. | RONI ARDIANSYAH | Sekolah Menengah Atas | BISNIS DAN MANAJEMAN | Trainee (TR) | < 3 Tahun | < 2 Juta | 1 |
| 29. | SINTA AMELIA WULANDARI | Sekolah Menengah Atas | IPA | Junior Sales (JS) | 3-6 tahun | 2 – 3 Juta | 3 |
| 30. | SISCA DWI WULANDARI | Strata 1 / Sarjana | EKONOMI MANAJEMEN | Junior Sales (JS) | 3-6 tahun | < 2 Juta | 3 |
| 31. | SYAHRUL FITRA | Strata 1 / Sarjana | Sosiologi | Junior Sales (JS) | 3-6 tahun | 2 – 3 Juta | 3 |

| | | | | | | | | | |
|------------------|------------------------|--|------------------------|-----------------------------|------------|-------------------------------|----|---|----|
| 32. | SYARIF HIDAYATULLAH | Strata 1 / Sarjana | ADMINISTRASI PUBLIC | Sales Excecutive (SE) | >10 tahun | > 3 Juta | 6 | | |
| 33. | WAHIDIN | Strata 1 / Sarjana | EKONOMI MANAJEMEN | Sales Excecutive (SE) | 7-10 tahun | < 2 Juta | 6 | | |
| Rata-rata | | Tingkat Pendidikan (Jumlah Orang) | | Sales Level | | Masa Kerja (Tahun) | | Jumlah Insentif yang di terima (rata-rata/bulan) | |
| | | S1 | 18 | TR | 6 | < 3 | 6 | < 2 Juta | 20 |
| | | D3 | 3 | SE | 8 | 3-6 | 19 | 2-3 Juta | 22 |
| | | SMA | 12 | JS | 19 | 7-10 | 5 | > 3 Juta | 2 |
| | | | | | >10 | 3 | | | |

Sumber: survei pra-riset 2019



Pada tabel 1.2 dapat dilihat bahwa karyawan bagian marketing memiliki insentif yang berbeda-beda. Rata-rata keseluruhan karyawan bagian marketing memiliki insentif < 2 Juta. Hal ini tentu saja menjadi pemicu menurunnya kinerja karyawan karena insentif yang di dapat tidak sesuai dengan beban kerja yang mereka terima.

Berikut perhitungan pemberian insentif dan bagi karyawan bidang pemasaran yang di tetapkan pada PT. Agung Toyota Cabang Pangkalan Kerinci berdasarkan status kerja dan tingkatannya :

Insentif = **Poin Unit** (tergantung jenis mobil yang dijual) x **Rp50.000**
 + **Insentif Asuransi** (jika ada pelanggan yang membeli mobil secara kredit)

Sumber: Wawancara

Walaupun terdapat perbedaan pada pemberian gaji pokok antara karyawan tetap dan karyawan kontrak pemberian insentif kepada karyawan tidak berbeda. Berdasarkan perhitungan insentif diatas dapat kita tarik kesimpulan bahwasanya insentif yang diberikan kepada karyawan berdasarkan poin sesuai jenis mobil yang berhasil dijual dan bisa menciptakan persaingan antar karyawan yang berujung pada menurunnya kinerja bagi karyawan yang tidak mampu menjual jenis mobil dengan jenis yang lebih tinggi nilai jualnya.

Selain Insentif, salah satu faktor yang harus di perhatikan adalah kemampuan karyawan. kemampuan adalah suatu kapasitas seorang individu untuk mengerjakan berbagai tugas dalam suatu pekerjaan. Robbins (2003) menyatakan bahwa kemampuan – kemampuan keseluruhan dari seorang individu pada hakekatnya tersusun dari dua perangkat faktor : kemampuan intelektual dan kemampuan fisik. Kemampuan intelektual merupakan kemampuan yang diperlukan untuk

mengerjakan kegiatan mental. Kemampuan fisik merupakan kemampuan yang diperlukan untuk melakukan tugas – tugas yang menuntut stamina, kecekatan, kekuatan, dan keterampilan serupa. Uji *Intelligence Quotient* (IQ) misalnya dirancang untuk memastikan kemampuan – kemampuan intelektual umum seseorang.

Berdasarkan tabel 1.2 dapat disimpulkan bahwa terjadi kesenjangan antara jumlah karyawan yang sudah mengenyam pendidikan S1 sekitar 18 orang. Diploma III/D3 3 orang dan SMA sederajat 12. Dari data diatas karyawan bidang *marketing* masih ada yang tingkat pendidikannya di bawah D3 sedangkan syarat bagian *marketing* minimal D3 serta kemampuan masing masing karyawan sebagian besar tidak sesuai dengan profesi yang diinginkan.

Berdasarkan fenomena-fenomena yang terjadi pada aspek insentif dan kemampuan kerja yang terjadi di PT. Agung Toyota cabang Pangkalan Kerinci maka bisa di duga bahwa faktor-faktor tersebut menyebabkan terjadinya permasalahan pada kinerja karyawan bagian pemasaran di PT. Agung Toyota cabang Pangkalan Kerinci. Kemudian timbul pemikiran bagaimana keseluruhan faktor tersebut saling berhubungan sehingga dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

Berdasarkan fenomena/uraian diatas peneliti tertarik untuk meneliti lebih lanjut mengenai pengaruh isentif dan kemampuan karyawan terhadap kinerja karyawan dengan judul : “Pengaruh Insentif dan Kemampuan Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Pemasaran pada PT. Agung Toyota Cabang Pangkalan Kerinci”.

1.2 Perumusan Masalah

Berdasarkan pada latar belakang masalah, maka penulis merumuskan masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Apakah Insentif berpengaruh signifikan terhadap Kinerja karyawan bidang pemasaran pada PT. Agung Toyota Cabang Pangkalan Kerinci?
2. Apakah Kemampuan karyawan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja karyawan bagian pemasaran pada PT. Agung Toyota Cabang Pangkalan Kerinci?
3. Apakah Insentif dan Kemampuan Karyawan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja karyawan bagian pemasaran pada PT. Agung Toyota Cabang Pangkalan Kerinci?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas, maka penelitian ini ditunjukkan untuk:

- a. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh insentif terhadap kinerja karyawan PT. Agung Toyota Cabang Pangkalan Kerinci
- b. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kemampuan karyawan terhadap kinerja karyawan PT. Agung Toyota Cabang Pangkalan Kerinci
- c. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh insentif dan kemampuan karyawan terhadap kinerja karyawan PT. Agung Toyota Cabang Pangkalan Kerinci

1.4 Manfaat Penelitian

a. Perusahaan

perusahaan dapat menjadikan bahan pertimbangan dan acuan untuk mengambil tindakan dan kebijakan guna meningkatkan kinerja karyawan untuk masa yang akan datang.

b. Penulis

memberikan manfaat untuk mengimplementasikan ilmu manajemen sumber daya manusia terutama menyangkut pengaruh insentif dan kemampuan karyawan terhadap kinerja karyawan serta membandingkan antara teori dengan praktek di lapangan.

c. Pihak lain

Dengan adanya penelitian ini penulis berharap hasil penelitian dapat digunakan sebagai acuan bagi peneliti lainnya dalam melakukan penelitian yang sama dimasa yang akan datang.



BAB II TELAAH PUSTAKA DAN HIPOTESIS

2.1 Insentif

2.1.1 Pengertian Insentif

Secara mendasar, pengertian dari insentif adalah bonus atau kompensasi yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawannya. Pemberian ini tidak termasuk dalam gaji pokok yang memang telah menjadi hak yang harus didapatkan oleh para pekerja.

Menurut Hasibuan Melayu S.P (2013:118) Insentif adalah tambahan balas jasa yang diberikan kepada karyawan tertentu yang prestasinya di atas prestasi standar. Upah insetif ini merupakan alat yang dipergunakan pendukung prinsip adil dalam pemberian kompensasi.

Siagian (2010:268) juga menjelaskan bahwa “insentif diberikan guna mendorong produktifitas kerja yang lebih tinggi bagi karyawannya”. Menurut Heidjrahman Ranupandojo dan Suad Husnan (1984 : 1) Insentif adalah pengupahan yang memberikan imbalan yang berbeda karena memang prestasi yang berbeda.

Menurut Pangabean (2002 : 93) Insentif adalah kompensasi yang mengaitkan gaji dengan produktivitas. Insentif merupakan penghargaan dalam bentuk uang yang diberikan kepada mereka yang dapat bekerja melampaui standar yang telah ditentukan.

Menurut Nafrizal et al (2012 :52), insentif merupakan rangsangan yang diberikan kepada karyawan dengan tujuan untuk mendorong karyawan dalam bertindak dan berbuat sesuatu untuk tujuan perusahaan.

Handoko (2012:176) mengemukakan bahwa, "Insentif adalah perangsang yang ditawarkan kepada para karyawan untuk melaksanakan kerja sesuai atau lebih tinggi dari standar - standar yang telah ditetapkan".

Menurut pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa Insentif adalah imbalan tambahan dalam bentuk uang bagi mereka yang dapat melebihi standar yang ditetapkan. Insentif yang diberikan kepada karyawan dengan tujuan memindahkan karyawan dan melakukan sesuatu untuk kepentingan perusahaan.

2.1.2 Tujuan Pemberian Insentif

Tujuan pemberian insentif dimaksudkan agar kebutuhan materi pegawai terpenuhi, dengan terpenuhinya kebutuhan materi itu diharapkan pegawai dapat bekerja lebih baik, cepat dan sesuai dengan standar perusahaan sehingga output yang dihasilkan dapat meningkat daripada input dan akhirnya kinerja pegawai dapat meningkat dan Fungsi utama dari insentif adalah untuk memberikan tanggung jawab dan dorongan kepada karyawan. Insentif menjamin bahwa karyawan akan mengarahkan usahanya untuk mencapai tujuan organisasi. Menurut Panggabean (2010:93) menjelaskan tujuan pemberian insentif adalah memberikan tanggungjawab dan dorongan kepada karyawan. Insentif menjamin bahwa karyawan akan mengerahkan usahanya untuk mencapai tujuan organisasi dan meningkatkan produktivitas kerja individu maupun kelompok. Serta Menurut Sutrisno Edy (2011:188-189) tujuan diberikannya insentif adalah Menghargai

prestasi kerja, Menjamin keadilan, Mempertahankan karyawan, Memperoleh karyawan yang bermutu, Pengendalian biaya dan Memenuhi peraturan.

Berdasarkan teori-teori diatas dapat disimpulkan bahwa tujuan pemberian insentif adalah memberikan tanggungjawab dan dorongan kepada karyawan serta tujuan diberikannya insentif adalah menghargai prestasi kerja, menjamin keadilan, mempertahankan karyawan, memperoleh karyawan yang bermutu, pengendalian biaya dan memenuhi peraturan. Insentif menjamin bahwa karyawan akan mengarahkan usahanya untuk mencapai tujuan organisasi.

2.1.3 Sifat dasar insentif

Pada dasarnya insentif diberikan kepada seseorang yang mengerjakan pekerjaan yang melebihi dari pekerjaan pokoknya atau lebih banyak dari pekerjaannya yang biasanya. Dua orang yang memiliki pangkat yang sama belum tentu memiliki insentif yang sama, karena insentif bergantung kepada kinerjanya masing-masing.

Menurut Nova dan Muslichah (2012:64) beberapa sifat dasar dalam system pengupahan insentif adalah:

1. Sistem pembayaran agar diupayakan cukup sederhana, sehingga mudah dimengerti dan dihitung oleh karyawan yang bersangkutan sendiri.
2. Upah insentif yang diterima benar-benar dapat menaikkan motivasi kerja mereka, sehingga output dan efisensi kerjanya juga meningkat.
3. Pelaksanaan pengupahan insentif hendaknya cukup cepat, sehingga karyawan yang berprestasi lebih cepat pula merasakan nikmatnya berprestasi.

4. Penentuan standar kerja atau standar produksi hendaknya secermat mungkin dalam arti tidak terlalu tinggi, sehingga tidak terjangkau oleh umumnya karyawan, atau tidak terlalu rendah, sehingga tidak terlalu mudah dicapai karyawan.
5. Besarnya upah normal dengan standar kerja per jam hendaknya cukup merangsang pekerja atau karyawan untuk bekerja giat.

2.1.4 Jenis insentif

Insentif yang dimaksud penghargaan atau reward tidak hanya berupa remunerasi atau gaji atas pekerjaan di perusahaan. Jenis-jenis insentif yang ada di perusahaan / instansi harus didefinisikan secara jelas agar dapat dikenali oleh karyawan dan dimanfaatkan oleh perusahaan sebagai kontribusi yang baik untuk meningkatkan semangat kerja di kalangan karyawan yang berkepentingan.

Menurut Nawawi Hadari (2011:317), penghargaan atau ganjaran sebagai insentif dibedakan dalam beberapa jenis sebagai berikut:

1. Kompensasi atau insentif total

Keseluruhan penghargaan atau ganjaran yang diterima oleh seseorang tenaga kerja untuk seluruh pekerjaannya yang dilakukannya sebagai kontribusi pada pencapaian tujuan organisasinya

2. Kompensasi khusus

Penghasilan tambahan yang diberikan kepada tenaga kerja dengan status tertentu dalam perusahaan.

2.1.5 Faktor yang mempengaruhi pemberian insentif

Faktor yang harus diperhatikan dalam sistem insentif adalah menentukan tingkat insentif agar dapat dilihat sebagai faktor yang meningkatkan kinerja karyawan. Faktor-faktor ini juga akan menentukan tingkat insentif yang kompetitif.

Menurut Siagian Sondang P. (2010:265) faktor-faktor yang mempengaruhi sistem pemberian insentif, adalah sebagai berikut:

1. Tingkat upah dan gaji yang berlaku
2. Tuntutan serikat kerja
3. Produktifitas
4. Kebijakan organisasi mengenai upah dan gaji
5. Peraturan Perundang-undangan.

2.1.6 Indikator Insentif

Menurut Justine Sirait (2006:202), Indikator Insentif adalah sebagai berikut:

1. *Financial Incentive*

Insentif yang diberikan kepada tenaga kerja atas prestasinya dalam organisasi atau perusahaan dalam bentuk bonus, komisi (yang dihitung berdasarkan penjualan yang melebihi standar), pembayaran yang ditangguhkan (dana pensiun).

2. *Non Financial Incentive*

Insentif yang diberikan kepada tenaga kerja bukan dalam bentuk uang atau barang tetapi dalam bentuk hiburan, pendidikan, dan latihan, penghargaan berupa pujian, tempat kerja yang terjamin sehingga diharapkan dapat memotivasi pekerja agar semakin giat dalam bekerja.

3. *Social Incentive.*

Keadaan dan sikap rekan kerja merupakan salah satu pendukung untuk meningkatkan produktivitas tenaga kerja.

Menurut Rivai (2009: 388), sebenarnya terdapat banyak indikator yang mempengaruhi tingkat insentif bagi karyawan suatu organisasi, antara lain:

1. Kinerja

Sistem insentif dengan cara ini langsung mengkaitkan besarnya insentif dengan kinerja yang telah ditunjukkan oleh pegawai yang bersangkutan. Berarti besarnya insentif tergantung pada banyak sedikitnya hasil yang dicapai dalam waktu kerja pegawai. Cara ini dapat diterapkan apabila hasil kerja diukur secara kuantitatif, memang dapat dikatakan bahwa dengan cara ini dapat mendorong pegawai yang kurang produktif menjadi lebih produktif dalam bekerjanya. Di samping itu juga sangat menguntungkan bagi pegawai yang dapat bekerja cepat dan berkemampuan tinggi. Sebaliknya sangat tidak favourable bagi pegawai yang bekerja lamban atau pegawai yang sudah berusia agak lanjut.

2. Lama Kerja

Besarnya insentif ditentukan atas dasar lamanya pegawai melaksanakan atau menyelesaikan suatu pekerjaan. Cara perhitungannya dapat menggunakan per jam, per hari, per minggu ataupun per bulan. Umumnya cara yang diterapkan apabila ada kesulitan dalam menerapkan cara pemberian insentif berdasarkan kinerja. Memang ada kelemahan dan kelebihan dengan cara ini, antara lain sebagai berikut

a. Kelemahan

Terlihatnya adanya kelemahan cara ini sebagai berikut:

1. Mengakibatkan mengendornya semangat kerja pegawai yang sesungguhnya mampu memproduksi lebih dari rata-rata.
 2. Tidak membedakan usia, pengalaman dan kemampuan pegawai.
 3. Membutuhkan pengawasan yang ketat agar pegawai sungguh-sungguh bekerja.
 4. Kurang mengakui adanya kinerja pegawai.
- b. Kelebihan

Disamping kelemahan tersebut di atas, dapat dikemukakan kelebihan-kelebihan cara ini sebagai berikut:

1. Dapat mencegah hal-hal yang tidak atau kurang diinginkan seperti: pilih kasih, diskriminasi maupun kompetisi yang kurang sehat.
2. Menjamin kepastian penerimaan insentif secara periodik.
3. Tidak memandang rendah pegawai yang cukup lanjut usia.

Sistem insentif ini didasarkan pada masa kerja atau senioritas pegawai yang bersangkutan dalam suatu organisasi. Dasar pemikirannya adalah pegawai senior, menunjukkan adanya kesetiaan yang tinggi dari pegawai yang bersangkutan pada organisasi dimana mereka bekerja. Semakin senior seorang pegawai semakin tinggi loyalitasnya pada organisasi. Kelemahan yang menonjol dari cara ini adalah belum tentu mereka yang senior ini memiliki kemampuan yang tinggi atau menonjol, sehingga mungkin sekali pegawai muda (*junior*) yang menonjol kemampuannya akan dipimpin oleh pegawai senior, tetapi tidak menonjol kemampuannya. Mereka menjadi pimpinan bukan karena kemampuannya tetapi karena masa kerjanya. Dalam situasi demikian dapat timbul di mana para pegawai junior yang energik dan mampu tersebut keluar dari perusahaan/instansi.

3. Kebutuhan

Cara ini menunjukkan bahwa insentif pada pegawai didasarkan pada tingkat urgensi kebutuhan hidup yang layak dari pegawai. Ini berarti insentif yang diberikan adalah wajar apabila dapat dipergunakan untuk memenuhi sebagian kebutuhan pokok, tidak berlebihan namun tidak berkekurangan. Hal seperti ini memungkinkan pegawai untuk dapat bertahan dalam perusahaan/instansi.

4. Keadilan dan Kelayakan

a. Keadilan

Dalam sistem insentif keadilan bukanlah harus sama rata tanpa pandang bulu, tetapi 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. Input dari suatu jabatan ditunjukkan oleh spesifikasi yang harus dipenuhi oleh orang yang memangku jabatan tersebut. Oleh karena itu semakin tinggi pula output yang diharapkan. Output ini ditunjukkan oleh insentif yang diterima para pegawai yang bersangkutan, di mana di dalamnya terkandung rasa keadilan yang sangat diperhatikan sekali oleh setiap pegawai penerima insentif tersebut.

b. Kelayakan

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. Apabila insentif didalam perusahaan yang bersangkutan

lebih rendah dibandingkan dengan perusahaan lain, maka perusahaan/instansi akan mendapat kendala yakni berupa menurunnya kinerja pegawai yang dapat diketahui dari berbagai bentuk akibat ketidakpuasan pegawai mengenai insentif tersebut.

5. Evaluasi Jabatan

Evaluasi jabatan adalah suatu usaha untuk menentukan dan membandingkan nilai suatu jabatan tertentu dengan nilai jabatan-jabatan lain dalam suatu organisasi. Ini berarti pula penentuan nilai relatif atau harga dari suatu jabatan guna menyusun ranking dalam penentuan insentif

Menurut Sarwoto (2010:156), Indikator insentif dapat dibagi menjadi dua golongan yaitu:

1. Insentif Material
2. Insentif Non Material

Indikator insentif tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Insentif Material
 - a. Insentif dalam bentuk uang

1) Bonus

Uang tambahan yang diperoleh sebagai kompensasi atas pekerjaan yang diselesaikan biasanya secara selektif dan eksklusif diberikan kepada pekerja yang berhak menerima dan menerima penghasilan satu kali dan tidak memiliki komitmen di masa depan. Perusahaan yang menggunakan mekanisme insentif ini biasanya menempatkan beberapa persen dari keuntungan dari jumlah tertentu ke dalam dana

bonus, dan kemudian membagi dana tersebut di antara pihak-pihak yang menerima bonus.

2) Komisi

Komisi adalah jenis bonus yang dibayarkan kepada pihak yang melakukan penjualan yang baik, biasanya dibayarkan untuk penjualan dan diterima oleh penjual.

3) *Profit share* atau bagi keuntungan

Insentif ini adalah salah satu jenis insentif tertua. Pembayaran dapat dilacak dengan berbagai cara, tetapi biasanya mencakup pembayaran dalam bentuk sebagian dari pendapatan bersih yang disimpan dengan dana dan kemudian dimasukkan ke dalam daftar pendapatan setia anggota.

4) Kompensasi

program remunerasi yang mencakup pembayaran di masa depan, termasuk:

- a. Pensiun, memiliki nilai insentif karena memenuhi salah satu kebutuhan dasar manusia yaitu memberikan jaminan ekonomi bagi pekerja setelah dipekerjakan.
 - b. Pembayaran kontraktual, adalah pelaksanaan kesepakatan antara supervisor dan karyawan di mana, pada akhir masa kerja karyawan, karyawan tersebut dibayar sejumlah uang tertentu selama periode tertentu.
- b. Tindakan insentif berupa jaminan sosial.

Bentuk insentif ini biasanya diberikan secara kolektif, tidak ada unsur kompetitif, setiap karyawan bisa sederajat dan otomatis mendapat insentif. Bentuk insentif sosial ini meliputi:

- 1) Pembangunan rumah
- 2) Pengobatan gratis
- 3) Gratis langganan koran atau majalah, kemungkinan untuk membayar secara angsuran oleh pekerja atas barang-barang yang dibelinya dari koperasi anggota.
- 4) Cuti sakit dengan bayaran
- 5) Biaya pindah
- 6) Melakukan tugas belajar untuk mengembangkan pengetahuan

2. Insentif Non Material

Insentif nonmateri ini dapat diberikan dengan berbagai cara, antara lain:

- a. Gelar yang diberikan secara resmi (gelar)
- b. Layanan penghargaan atau medali
- c. Sertifikat penghargaan
- d. Memberikan pujian lisan atau tertulis secara formal atau pribadi
- e. Terima kasih formal atau informal
- f. Hukum yang mengizinkan penggunaan atribut lokasi (seperti tanda di mobil, dll.).

Indikator insentif yang digunakan oleh PT. Agung Toyota Cabang Pangkalan Kerinci adalah sebagai berikut:

1. Bonus
2. Komisi

3. Perangsang Natura (dalam bentuk liburan di akhir tahun)
4. Pendidikan dan Latihan
5. Penghargaan berupa pujian
6. Pemberian Promosi Jabatan
7. Jaminan Sosial
8. Keadaan dan Sikap rekan kerja

2.2 Kemampuan Kerja

Mangkunegara (2007:67) mendefenisikan kemampuan karyawan adalah kemampuan seorang karyawan untuk meningkatkan hasil kualitas kerjanya lebih baik dari yang di capai sebelumnya. Robbins dan Judge (2008:57) mendefenisikan kemampuan (ability) adalah suatu kapasitas seorang individu untuk mengerjakan berbagai tugas dalam suatu pekerjaan. Ivancevich, Konopaske, Matteson (2006:217) mendefenisikan kemampuan adalah bakat seseorang untuk melakukan tugas fisik atau mental.

Kreitner dan Kinicki (2003:185) mendefenisikan kemampuan sebagai karakteristik stabil yang berkaitan dengan kemampuan maksimum fisik dan mental seseorang. Amini (2004:48) mendefenisikan kemampuan sebagai satu keadaan dimana seseorang siap dalam menghadapi segala situasi dengan bekerja dan resiko yang harus diterima. Sedangkan dan Sule dan Saefullah (2005:235) menyebutkan kemampuan, yaitu kapabilitas dari tenaga kerja atau SDM untuk melakukan pekerjaan.

Berdasarkan uraian-uraian diatas dapat disimpulkan bahwa kemampuan merupakan potensi karyawan untuk melaksanakan tugasnya secara cepat dan

tepat sesuai dengan metode atau standar kerja yang dicapai dengan melaksanakan tugasnya.

2.2.1 Jenis-jenis kemampuan

Robert R.Katz, dalam Moenir 2008, yaitu:

1. **Technical Skill Kemampuan Teknis** Adalah pengetahuan dan penguasaan kegiatan yang bersangkutan dengan cara proses dan prosedur yang menyangkut pekerjaan dan alat-alat kerja. Artinya seorang pegawai dengan keterampilan teknis yang meliputi prosedur kerja, cara kerja dan alat yang ada, sesuai dengan penilaiannya dapat meningkatkan produktivitas pegawai sehingga dapat dimaksimalkan.
2. **Human Skill Kemampuan bersifat manusiawi** Adalah kemampuan untuk bekerja dalam kelompok suasana di mana organisasi merasa aman dan bebas untuk menyampaikan masalah. Kemampuan manusiawi yang dimaksud adalah keterampilan yang dimiliki pekerja dalam suatu pekerjaan, dapat berupa kelompok kerja atau tim kerja yaitu bekerja dengan anggota pekerjaan lainnya. Hal ini sangat penting karena kemampuan berkomunikasi dapat menghasilkan ide yang baik, umpan balik bahkan saat menerima umpan balik dan saran dari orang lain, dapat menjadi faktor keberhasilan dalam melakukan pekerjaan dengan baik. Dengan demikian, keterampilan yang dimiliki karyawan saat bekerja dengan kelompok kerjaa atau tim kerja dalam suatu perusahaan, seperti dijelaskan di atas, penting untuk mencapai efisiensi kerja yang maksimal.

3. Conceptual Skill Kemampuan Konseptual Adalah kemampuan untuk melihat gambar kasar untuk mengenali adanya unsur penting dalam situasi memahami di antara unsur-unsur itu. Kemampuan konseptual adalah kemampuan karyawan dimana dia adalah pengambil keputusan untuk menganalisis dan merumuskan tugas yang dijalankan. Dengan kemampuan tersebut, pekerjaan dapat berjalan dengan baik karena dapat memilih prioritas pekerjaan mana yang harus diutamakan.

2.2.2 Teori – Teori Kemampuan

Robbins (2003) menyatakan bahwa kemampuan – kemampuan keseluruhan dari seorang individu pada hakekatnya tersusun dari dua perangkat faktor : kemampuan intelektual merupakan dan kemampuan fisik. Kemampuan intelektual merupakan kemampuan yang diperlukan untuk mengerjakan kegiatan mental. Kemampuan fisik merupakan kemampuan yang diperlukan untuk melakukan tugas – tugas yang menuntut stamina, kecekatan, kekuatan, dan keterampilan serupa. Uji Intelligence Quotient (IQ) misalnya dirancang untuk memastikan kemampuan – kemampuan intelektual umum seseorang.

Tidak jauh berbeda dengan pendapat Kreitner dan Kinicki (2003) tentang kemampuan yang terdiri dari pertama digolongkan sebagai suatu kemampuan mental yang dibutuhkan untuk semua tugas kognitif, yang kedua tugas – tugas unik yang dilakukan. Robbins (2003) menyebutkan kemampuan langsung mempengaruhi tingkat kinerja dan kepuasan karyawan melalui kecocokan antara pekerjaan / kemampuan. Sementara Mathis dan Jackson (2001) menyatakan bahwa kinerja seseorang tergantung pada tiga faktor : kemampuan untuk mengerjakan pekerjaannya, tingkat usaha, dan dukungan yang diberikan pada orang tersebut.

Kemampuan – kemampuan keseluruhan dari seorang karyawan pada dasarnya terdiri dari dua perangkat faktor : kemampuan intelektual dan kemampuan fisik. Lebih lanjut Robbins (2003) menyatakan kemampuan intelektual adalah yang diperlukan untuk mengerjakan kegiatan mental. Sedangkan kemampuan fisik (2003) adalah kemampuan yang diperlukan untuk melakukan tugas – tugas yang menuntut stamina, kecekatan, dan keterampilan serupa. Dalam menyusun kemampuan intelektual, ada tujuh dimensi yang paling sering digunakan yaitu : kemahiran berhitung, pemahaman (comprehension) verbal, kecepatan perseptual, penalaran induktif, penalaran deduktif, visualisasi ruang dan ingatan (memory). Pekerjaan yang berbeda – beda dalam tuntutan yang di inginkan perusahaan itu menuntut karyawan mengeluarkan kemampuan intelektual mereka. Semakin banyak tuntutan yang ada dalam pekerjaan, semakin tinggi pula kecerdasan umum dan kemampuan verbal yang diperlukan untuk melakukan pekerjaan itu dengan sukses.

Jika kemampuan intelektual memainkan peran yang lebih besar dalam tugas-tugas kompleks, kemampuan fisik tertentu sangat penting untuk berhasil menyelesaikan tugas-tugas berketerampilan rendah. Kemampuan intelektual atau fisik khusus yang diperlukan untuk memperoleh kinerja yang sesuai pada suatu pekerjaan bergantung pada persyaratan kemampuan pekerjaan tersebut.

2.2.3 Indikator kemampuan

Dalam penelitian Raharjo, Paramita dan Warso (2016), indikator kemampuan kerja meliputi:

1. Pengetahuan (knowledge)

Pengetahuan merupakan fondasi yang mana akan membangun keterampilan dan kemampuan. Pengetahuan terorganisasi dari informasi, fakta, prinsip atau prosedur yang jika diterapkan membuat kinerja yang memadai dari pekerjaan.

2. Pelatihan (training)

Proses pendidikan jangka pendek yang menggunakan prosedur sistematis dan terorganisir sehingga tenaga kerja non manajerial mempelajari pengetahuan dan keterampilan teknis untuk tujuan tertentu.

3. Pengalaman (experience)

Tingkat penguasaan pengetahuan serta keterampilan seseorang dalam pekerjaannya yang dapat diukur dari masa kerja dan tingkat pengetahuan serta keterampilan yang dimiliki.

4. Keterampilan (skill)

Kemampuan seseorang dalam menguasai pekerjaan, penguasaan alat dan menggunakan mesin tanpa kesulitan.

5. Kesanggupan kerja

Kondisi dimana seorang karyawan merasa mampu menyelesaikan pekerjaan yang diberikan.

Menurut Gibson, dkk. (2009) yang dibagi kedalam dimensi dan indikator seperti berikut:

1) Dimensi Kemampuan Intelektual

- a. Pendidikan
- b. Kemahiran berhitung

2) Dimensi Kemampuan Fisik

- a. Kesanggupan Kerja
- b. Masa Kerja

Adapun indikator yang digunakan untuk mengukur kemampuan kerja di PT. Agung Toyota Cabang Pangkalan Kerinci yaitu :

1. Kemampuan membuat trobosan baru
2. Kemampuan beradaptasi secara efektif
3. Kemampuan memuaskan pelanggan
4. Kemampuan memecahkan masalah
5. Kemampuan mengatur waktu
6. Pendidikan
7. Mengontrol emosi

2.3 Kinerja

2.3.1 Pengertian Kinerja

Pengertian kinerja sebenarnya berasal dari kata *job performance* dan disebut juga *actual performance* atau produktivitas aktual dari pekerjaan atau pencapaian aktual yang dicapai oleh karyawan.

Menurut Wilson Bangun (2012 : 229) kinerja merupakan kombinasi dari kemampuan, usaha dan kesempatan yang dapat dinilai dari hasil kerjanya. Pengertian ini mengandung makna bahwa kinerja merupakan suatu gabungan antara kemampuan, usaha dan kesempatan seseorang yang dapat dilihat atau diketahui dari hasil kerjanya.

Menurut Moehariono (2014 : 96) kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi baik secara kuantitatif maupun kualitatif, sesuai dengan kewenangan dan tugas tanggung jawab masing-masing, dalam upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral ataupun etika.

Menurut Wibowo (2016 : 7) Kinerja adalah tentang melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut. Kinerja adalah tentang apa yang dikerjakan dan bagaimana cara mengerjakannya. Definisi lain mengenai kinerja menurut Hasibuan (2016 : 94) adalah hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas–tugas yang dibebankan kepadanya didasarkan atas kecakapan, pengalaman, kesanggupan serta waktu.

Berdasarkan definisi diatas kemampuan atau performance merupakan penggabungan dari kemampuan, usaha dan kapabilitas seseorang, yang dapat dilihat atau diketahui dari hasil pekerjaannya.

2.3.2 Penilaian kinerja

Menurut Wilson Bangun (2012 : 231) penilaian kinerja adalah proses yang dilakukan organisasi untuk mengevaluasi atau menilai keberhasilan karyawan dalam melaksanakan tugasnya. Penilaian dapat dilakukan dengan membandingkan hasil kerja yang dicapai karyawan dengan standar pekerjaan. Bila hasil kerja yang diperoleh sampai atau melebihi standar pekerjaan dapat dikatakan kinerja seorang karyawan termasuk pada katagori baik. Demikian sebaliknya, seorang karyawan yang hasil pekerjaannya tidak mencapai standar pekerjaan termasuk pada kinerja yang tidak baik atau berkinerja rendah. Tujuan dan manfaat penilaian kinerja menurut Wilson Bangun (2012 : 232) yaitu :

1. Evaluasi Antar Individu dalam Organisasi, Penilaian kinerja dapat bertujuan untuk menilai kinerja setiap individu dalam organisasi. Tujuan ini dapat memberi manfaat dalam menentukan jumlah dan jenis kompensasi yang merupakan hak bagi serial individu dalam organisasi.

2. Pengembangan Diri Setiap Individu dalam Organisasi, Penilaian kinerja pada tujuan ini bermanfaat untuk pengembangan Penilaian kinerja karyawan. Setiap individu dalam organisasi dinilai kinerjanya, bagi karyawan yang memiliki kinerja rendah perlu dilakukan pengembangan baik melalui pendidikan maupun pelatihan. Karyawan yang berkinerja rendah disebabkan kurangnya pengetahuan atas pekerjaannya akan ditingkatkan pendidikannya, sedangkan bagi karyawan yang kurang terampil dalam pekerjaannya akan diberi pelatihan yang sesuai.
3. Pemeliharaan Sistem, Berbagai sistem yang ada dalam organisasi, setiap subsistem yang ada saling berkaitan antara satu subsistem dengan subsistem lainnya. Salah satu subsistem yang tidak berfungsi dengan baik akan mengganggu jalannya subsistem yang lain. Oleh karena itu, sistem dalam organisasi perlu dipelihara dengan baik. Tujuan pemeliharaan sistem akan memberi beberapa manfaat antara lain, pengembangan perusahaan dari individu, evaluasi pencapaian tujuan oleh individu atau tim, perencanaan sumber daya manusia, penentuan dan identifikasi kebutuhan pengembangan organisasi, dan audit atas sistem sumber daya manusia.

Dokumentasi, Penilaian kinerja akan memberi manfaat sebagai dasar tindak lanjut dalam posisi pekerjaan karyawan di masa akan datang. Manfaat penilaian kinerja disini berkaitan dengan keputusan-keputusan manajemen sumber daya manusia, pemenuhan secara legal manajemen sumber daya manusia, dan sebagai kriteria untuk pengujian validitas.

2.3.3 Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja

Menurut Simanjutak dalam Widodo (2015:133) kinerja dipengaruhi oleh:

1. Kualitas dan kemampuan pegawai, hal-hal yang berhubungan dengan pendidikan/pelatihan, etos kerja, motivasi kerja, sikap mental, dan kondisi fisik pegawai.
2. Sarana pendukung, yaitu hal yang berhubungan dengan lingkungan kerja (keselamatan kerja, kesehatan kerja, sarana produksi, teknologi) dan hal yang berhubungan dengan kesejahteraan pegawai (upah/gaji, jaminan sosial, keamanan kerja)
3. Supra sarana, yaitu hal-hal yang berhubungan dengan kebijaksanaan pemerintah dan hubungan industrial manajemen.

Menurut Kasmir (2016 :65) terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu:

1. Kemampuan dan keahlian,
2. Pengetahuan,
3. Rancangan Kerja,
4. Kepribadian,
5. Motivasi Kerja,
6. Kepemimpinan,
7. Gaya kepemimpinan,
8. Budaya Organisasi,
9. Kepuasan kerja,
10. Lingkungan kerja,
11. Loyalitas,
12. Komitmen,
13. Disiplin Kerja

Menurut Mangkunegara (2000:67) adalah faktor kemampuan (*ability*) dan faktor motivasi (*motivation*).

a. Faktor kemampuan

Secara psikologis kemampuan (*ability*) pegawai terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan *reality* (*knowledge + skill*). Artinya pegawai yang memiliki IQ diatas rata-rata (IQ 110-120) dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari maka ia akan lebih mudah untuk mencapai kinerja yang diharapkan.

b. Motivasi

Motivasi terbentuk dari sikap (*attitude*) seorang pegawai dalam menghadapi situasi (*situation*) kerja. Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri pegawai yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi (tujuan kerja)

2.3.4 Indikator kinerja

Menurut Mangkunegara (2011 : 75) mengungkapkan tentang indikator untuk mengukur kinerja karyawan sebagai berikut :

1. Kualitas Kerja, seberapa baik seorang karyawan mengerjakan apa yang seharusnya dikerjakan.
2. Kuantitas Kerja, seberapa lama seorang karyawan bekerja dalam satu harinya. Kuantitas kerja ini dapat dilihat dari kecepatan kerja setiap karyawan itu masing-masing.
3. Pelaksanaan Tugas, zseberapa jauh karyawan mampu melakukan pekerjaannya dengan akurat atau tidak ada kesalahan.

4. Tanggung Jawab, kesadaran akan kewajiban melakukan pekerjaan dengan akurat atau tidak ada kesalahan.

Indikator kinerja menurut Moeheriono (2014 : 114) dikelompokkan kedalam enam katagori berikut :

1. Efektif, indikator ini mengukur derajat kesesuaian output yang dihasilkan dalam mencapai sesuatu yang diinginkan. Indikator mengenai efektivitas ini menjawab pertanyaan mengenai apakah kita melakukan sesuatu yang sudah benar (are we doing the right things?).
2. Efisien, indikator ini mengukur derajat kesesuaian proses menghasilkan output dengan menggunakan biaya serendah mungkin. Indikator mengenai efektivitas menjawab pertan mengenai apakah kita melakukan sesuatu dengan benar (are we doing things right?).
3. Kualitas, indikator ini mengukur derajat kesesuaian antara kualitas produk atau jasa yang dihasilkan dengan kebutuhan dan harapan konsumen.
4. Ketepatan waktu, indikator ini mengukur apakah pekerjaan telah diselesaikan secara benar dan tepat waktu. Untuk itu, perlu ditentukan kriteria yang dapat mengukur berapa lama waktu yang seharusnya diperlukan untuk menghasilkan suatu produk. Kriteria ini biasanya didasarkan pada harapan konsumen.
5. Produktivitas, indikator ini mengukur tingkat produktivitas suatu organisasi. Dalam bentuk yang lebih ilmiah, indikator ini mengukur nilai tambah yang dihasilkan oleh suatu proses dibandingkan dengan nilai yang dikonsumsi untuk biaya modal dan tenaga kerja.
6. Keselamatan, indikator ini mengukur kesehatan organisasi secara keseluruhan serta lingkungan kerja para pegawainya ditinjau dari aspek keselamatan.

John Miner dalam buku Sudarmanto (2009:11) mengemukakan 4 dimensi yang dapat dijadikan tolok ukur dalam menilai kinerja, yaitu :

- a. Kualitas, yaitu; tingkat kesalahan, kerusakan, kecermatan.
- b. Kuantitas, yaitu; jumlah pekerjaan yang dihasilkan.
- c. Penggunaan waktu dalam kerja, yaitu: tingkat ketidakhadiran, keterlambatan, waktu kerja efektif/jam kerja hilang.
- d. Kerja sama dengan orang lain dalam bekerja.

Dari keempat dimensi tersebut terdapat dua dimensi yang menjadi aspek output yaitu kualitas hasil dan kuantitas keluaran, sedangkan dua dimensi lainnya seperti penggunaan waktu dalam kerja dan kerja sama menjadi aspek perilaku individu. Keempat dimensi tersebut cenderung menjadi ukuran kinerja individu.

Mathis dan Jackson (2009) mengemukakan bahwa terdapat beberapa indikator kinerja karyawan yang dapat diuraikan sebagai berikut.

- a. Kualitas Kerja. Kualitas merupakan suatu tuntutan bagi perusahaan agar perusahaan dapat bertahan hidup dalam berbagai bentuk persaingan. Hasil kerja yang ideal juga menggambarkan kualitas pengelola produk dan layanan dalam perusahaan tersebut.
- b. Kuantitas kerja. Menggambarkan pemenuhan target yang telah ditetapkan sehingga menunjukkan kemampuan organisasi dalam mengelola sumber daya yang dimiliki untuk mencapai tujuannya.
- c. Waktu kerja. Menggambarkan waktu kerja yang dianggap paling efisien dan efektif pada semua tingkatan manajemen. Waktu kerja merupakan dasar bagi karyawan menyelesaikan pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya.

- d. Kerja sama dengan rekan kerja. Merupakan tuntutan bagi keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuan yang ditetapkan. Kerjasama yang baik akan memberikan kepercayaan pada berbagai pihak yang berkepentingan, baik secara langsung maupun tidak langsung dengan perusahaan.

Indikator yang digunakan PT. Agung Toyota untuk mengukur Kinerja

Karyawan yaitu :

1. Ketelitian bekerja
2. Ketepatan dalam bekerja
3. Keterampilan dan kecakapan kerja
4. Kerapian Bekerja
5. Jumlah hasil Penjualan yang telah dicapai
6. Kecepatan dalam menyelesaikan pekerjaan

2.4 Penelitian terdahulu

Tabel 2. 1 Metode Penelitian

| No | Nama Peneiti | Judul Penelitian | Alat Analisis | Variabel Penelitian | Hasil Penelitian |
|----|------------------------|--|------------------|------------------------------------|--|
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 |
| 1. | Firdaus, Achmad (2014) | Pengaruh Kemampuan Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Pemasaran PT.Garam Kalianget Sumenep | Analisis Regresi | Kemampuan (X) Kinerja Karyawan (Y) | Kemampuan karyawan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Garam Kalianget Sumenep. |

| | | | | | |
|----|--|--|------------------|---|---|
| 2. | Tri Handoko dan Handoy, (2017) | Pengaruh Disiplin Kerja dan Pemberian Insentif Terhadap Kinerja Karyawan PT. Nusantra Card Semesta (Studi Kasus Karyawan Divisi Sales dan Marketing Jakarta) | Analisis Regresi | Disiplin Kerja(X1) Insentif (X2)Kinerja Karyawan (Y) | Terdapat pengaruh Disiplin kerja dan Insentif secara signifikan terhadap Kinerja karyawan |
| 3. | Muhammad Hoiron, Poerwanto, Suhartono (2019) | Dampak Insentif dalam Kinerja Karyawan Bagian Pemasaran pada Perusahaan Roti MBO(morlano balibon orlendy) Jember | Analisis Regresi | Insentif (X) Kinerja Karyawan (Y) | Insentif berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan bagian Pemasaran. |
| 4. | Nuria Erisna (2019) | Pengaruh motivasi kerja dan kemampuan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Honda Arista Rajabasa Bandar Lampung | Analisis Regresi | Motivasi Kerja (X1) Kemampuan Kerja (X2), Kinerja Karyawan (Y) | Motivasi Kerja dan Kemampuan Kerja terhadap Kinerja Karyawan |
| 5. | Iva Choirul Mutmainah (2017) | Pengaruh Insentif Karyawan Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan Auto 2000 Sutoyo Malang) | Path Analisis | Insentif Karyawan (X), Kepuasan Kerja (Z), Kinerja Karyawan (Y) | Semakin tinggi insentif karyawan yang diberikan akan semakin tinggi kepuasan kerjanya, maka dapat meningkatkan kemampuan karyawan |

| | | | | | |
|----|--------------------|--|------------------|---|---|
| 6. | Alpian Dani (2017) | Pengaruh Kemampuan dan Insentif Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Indomarco Prismaatama Cabang Medan. | Analisis Regresi | Kemampuan (X1) Insentif (X2) Kinerja Karyawan (Y) | Kemampuan dan Insentif berpengaruh terhadap kinerja karyawan baik secara parsial maupun simultan. |
|----|--------------------|--|------------------|---|---|

Sumber : Data Olahan, 2021

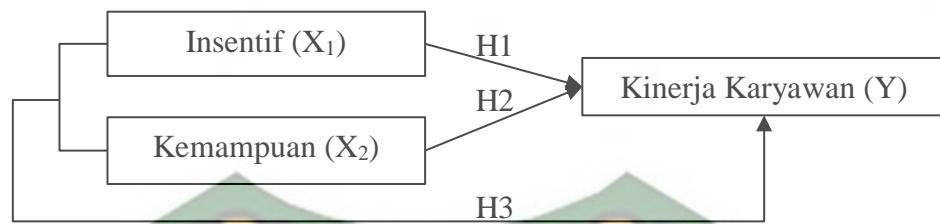
2.5 Kerangka Penelitian

Kinerja merupakan potensi yang harus dimiliki setiap karyawan dalam melaksanakan setiap tugas dan tanggung jawab yang diberikan oleh organisasi. Menurut Wilson Bangun (2012 : 229) kinerja merupakan kombinasi dari kemampuan, usaha dan kesempatan yang dapat dinilai dari hasil kerjanya. Definisi ini berarti bahwa kinerja adalah gabungan dari kemampuan, usaha dan kesempatan seseorang, dan seseorang dapat melihat atau mengetahui hasil dari pekerjaannya.

Kinerja karyawan menurut Gibson (1987) terdiri dari beberapa faktor yaitu faktor individu yang berasal dari kemampuan dan keterampilan karyawan yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan serta faktor organisasi berupa sistem penghargaan (reward system) yang dapat memberikan dorongan bagi kinerja karyawan. Teori ini diperkuat oleh penelitian Firdaus Achmad (2014) dan Muhammad Hoiron, Poerwanto, Suhartono (2019) yang membuktikan bahwa Kemampuan karyawan dan Insentif berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan landasan teori yang ada, serta didukung dengan jurnal penelitian terdahulu, maka digambarkan kerangka penelitian :

Gambar 2. 1 Kerangka Pemikiran



2.6 Hipotesis

Berdasarkan rumusan masalah dan perbandingan teori yang ada dalam penelitian ini, maka hipotesis penelitian yang diajukan adalah:

- H1 : Insentif berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan bagian pemasaran pada PT. Agung Toyota Cabang Pangkalan Kerinci
- H2 : Kemampuan karyawan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan bagian pemasaran pada PT. Agung Toyota Cabang Pangkalan Kerinci
- H3 : Insentif dan Kemampuan Karyawan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan bagian pemasaran pada PT. Agung Toyota Cabang Pangkalan Kerinci

BAB III METODE PENELITIAN

3.1 Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilakukan di PT. Agung Toyota Cabang Pangkalan Kerinci yang terletak di jalan Maharaja Indra Lintas Timur No.13, Pangkalan Kerinci, Kabupaten Pelalawan.

3.2 Jenis dan Sumber Data

3.2.1 Jenis Data

1. Data Kuantitatif

Data kuantitatif adalah data yang berbentuk angka atau bilangan, yang termasuk data kuantitatif dalam penelitian ini yaitu jumlah karyawan, target penjualan, pelanggaran karyawan, absensi karyawan, dan kuesioner penelitian.

2. Data Kualitatif

Data kualitatif adalah data yang tidak berbentuk angka atau bilangan, yang termasuk data kualitatif pada penelitian ini yaitu sejarah singkat pendiriannya, struktur organisasi, visi dan misi.

3.2.2 Sumber Data

1. Data Primer

Data primer adalah sumber data yang langsung memberikan data kepada pengumpul data. Data ini diperoleh dengan cara menyebarkan kuesioner dan wawancara langsung kepada narasumber yaitu

karyawan bagian pemasaran yang ada di PT. Agung Toyota Cabang Pangkalan Kerinci.

2. Data Sekunder

Data sekunder adalah sumber yang secara tidak langsung memberikan data kepada pengumpul data. Data sekunder dalam penelitian ini berasal dari buku, jurnal, artikel dari internet, dan sumber data yang penulis peroleh dari PT. Agung Toyota Cabang Pangkalan Kerinci.

3.3 Populasi dan Sampel

1. Populasi

Populasi menurut Populasi penelitian adalah seluruh karyawan bagian pemasaran di PT. Agung Toyota Cabang Pangkalan Kerinci yang berjumlah 37 orang. Namun karena adanya penurunan jumlah karyawan selama masa penelitian menjadi 33 orang. Maka dari itu populasi penelitian pada di PT. Agung Toyota Cabang Pangkalan Kerinci berjumlah 33 orang.

2. Sampel

Dalam penelitian ini digunakan metode sensus, seluruh populasi dijadikan sampel yaitu seluruh karyawan bagian *marketing* di PT. Agung Toyota Cabang Pangkalan Kerinci berjumlah 33 orang.

3.4 Teknik Pengumpulan Data

Untuk memperoleh informasi dan data yang dikelola dalam penelitian ini, maka pengumpulan data dilakukan dengan 2 cara, yaitu sebagai berikut :

3.4.1 Penelitian Kepustakaan (*library research*)

Penelitian ini merupakan penelitian yang dilakukan dengan menggunakan data sekunder yang diperoleh dengan mempelajari literatur-literatur yang berkaitan dengan topik yang dipilih.

3.4.2 Penelitian Lapangan (*field reseach*)

Untuk memperoleh data, maka peneliti mengadakan penelitian ke PT. Toyota Agung Automall dengan melakukan hal-hal sebagai berikut :

1. Observasi

Observasi adalah cara pengumpulan data yang penulis lakukan dengan melakukan kunjungan langsung pada PT. Toyota Agung Automall untuk mengetahui aktivitas karyawan yang menjadi objek pada penelitian ini secara langsung.

2. Angket (*Koesioner*)

Merupakan sejumlah pertanyaan tertulis yang digunakan untuk memperoleh informasi dari responden dalam arti laporan tentang pribadinya, atau hal-hal yang ia ketahui.

3. Interview (*Wawancara*)

Merupakan prosedur pengumpulan data dengan mengajukan pertanyaan-pertanyaan kepada pemimpin perusahaan serta karyawan yang berhubungan dengan masalah yang diteliti.

4. Dokumentasi (*dokumentation*)

Merupakan suatu pegumpulan data dengan menggunakan dokumentasi dari PT. Toyota Agung Automall Data sekunder diperoleh dari PT. Toyota Agung Automall, serta instansi atau lembaga lain yang terkait dengan

penelitian. Data sekunder ini selanjutnya diolah dengan menggunakan program *Microsoft Excel*

3.5 Definisi Oprasional Variabel Penelitian

Tabel 3. 1 Definisi Operasional Variabel Penelitian

| Variabel | Dimensi | Indikator | Skala |
|---|--|--|---------|
| 1 | 2 | 3 | 4 |
| Insentif (X_1) Insentif adalah tambahan balas jasa yang diberikan kepada karyawan tertentu yang prestasinya di atas prestasi standar. (Hasibuan Melayu S.P 2013:118) | 1. Insentif Financial | 1. Bonus 2. Komisi | Ordinal |
| | 2. Insentif Non Financial | 3. Perangsang Natura 4. Pendidikan dan Latihan 5. Penghargaan berupa pujian 6. Pemberian Promosi Jabatan 7. Jaminan Sosial | |
| | 3. Insentif Sosial (Justin T. Sirait 2006) | 8. Keadaan dan Sikap rekan kerja | |
| Kemampuan (X_2) kemampuan (<i>ability</i>) adalah suatu kapasitas seorang individu untuk mengerjakan berbagai tugas dalam suatu pekerjaan. (Robbins, 2003) | 1. Dimensi Kemampuan Intelektual | 1. Kemampuan membuat trobosan baru 2. Kemampuan beradaptasi secara efektif 3. Kemampuan memuaskan pelanggan 4. Kemampuan memecahkan masalah 5. Kemampuan mengatur waktu 6. Pendidikan | Ordinal |

| | | | |
|---|---|---|---------|
| | 2. Dimensi Kemampuan Fisik (Gibson, dkk. 2009) | 7. Mengontrol emosi (PT. Agung Toyota Cabang Pangkalan Kerinci) | |
| Kinerja (Y) kinerja merupakan kombinasi dari kemampuan, usaha dan kesempatan yang dapat dinilai dari hasil kerjanya. Wilson Bangun (2012 : 229) | 1. Kualitas Kerja | 1. Ketelitian bekerja 2. Ketepatan dalam berkerja 3. Keterampilan dan kecakapan kerja 4. Kerapian Bekerja | Ordinal |
| | 2. Kuantitas kerja Mathis dan Jackson (2009) | 5. Jumlah hasil Penjualan yang telah dicapai 6. Kecepatan dalam menyelesaikan pekerjaan (PT. Agung Toyota Cabang Pangkalan Kerinci) | |

Sumber : Data olahan, 2020

3.6 Metode Analisis Data

Dalam melakukan analisis data terhadap data yang telah didapatkan, penulis menggunakan program SPSS (Statistical Package For social Sciences), yaitu suatu metode statistik yang digunakan untuk mengetahui pengaruh antar dua variabel yaitu variabel bebas dan variabel terikat.

Skala pengukuran yang digunakan untuk mengetahui tanggapan dari responden yaitu dengan menggunakan skala likert. Skor jawaban responden dalam penelitian ini terdiri atas lima alternative jawaban sebagai berikut :

- 1) Sangat Setuju (SS) : dengan bobot nilai 5
- 2) Setuju (S) : dengan bobot nilai 4
- 3) Kurang Setuju (KS) : dengan bobot nilai 3
- 4) Tidak Setuju (TS) : dengan bobot nilai 2
- 5) Sangat Tidak Setuju (STS) : dengan bobot nilai 1

Untuk mengetahui kecenderungan tanggapan responden terhadap setiap indikator yang dikonfirmasi kepada responden, maka penulis melakukan analisis deskriptif. Analisis Deskriptif Variabel bertujuan untuk melihat dan menjelaskan bagaimana tanggapan responden terhadap masing-masing pernyataan yang diberikan dalam bentuk kuesioner yang dibuat sesuai dengan indikator penelitian. Data dapat diubah dengan cara memberikan skor pada setiap pertanyaan yang telah dijawab oleh responden dengan nilai interval seperti :

$$\text{Interval} = \frac{\text{nilai tertinggi} - \text{nilai terendah}}{\text{kelas}}$$

$$\text{Interval} = \frac{5-1}{5} = 0,8$$

Tabel 3. 2 Interval Rata-Rata Jawaban Responden

| Nilai | Keterangan |
|-----------|--------------------|
| 1,00-1,79 | Sangat Kurang Baik |
| 1,80-2,59 | Kurang Baik |
| 2,60-3,39 | Cukup Baik |
| 3,40-4,19 | Baik |
| 4,20-5,00 | Sangat Baik |

Sumber : Data Olahan, 2021

Tabel diatas akan digunakan sebagai acuan untuk melakukan analisis deskriptif masing-masing variabel beserta indikator-indikator dalam pernyataan ini.

3.6.1 Uji Kualitas Data

1. Uji Validitas (Validity)

Uji validitas digunakan untuk membantu dalam mengukur layak atau tidak pertanyaan-pertanyaan yang digunakan didalam kuesioner. Menurut Ghozali (2011) dikatakannya valid suatu kuesioner apabila pertanyaannya mampu untuk menunjukkan sesuatu yang dapat diukur oleh kuesioner tersebut. Pengujian validitas menggunakan ketentuan jika r hitung $>$ r tabel pada taraf signifikansi 5% untuk uji 2 sisi, maka item pernyataan/pertanyaan tersebut dapat dikatakan valid.

Uji validitas dapat dilakukan dengan melihat antar skor masing-masing item atau pernyataan dalam kuesioner dengan total skor yang ingin diukur yaitu menggunakan *Coefficient Correlation Pearson* dalam SPSS.

2. Uji Reliabilitas (Reability)

Uji reliabilitas dilakukan untuk mengetahui seberapa jauh suatu alat ukur pengujian untuk digunakan lebih dari satu kali akan menghasilkan hasil yang tetap konsisten. Hasil dari uji reliabilitas pada penelitian ini menggunakan uji *Cronbach's Alpha*. Menurut Sakaran dalam Nazaruddin dan Basuki (2016) Suatu instrumen penelitian mengindikasikan memiliki reliabilitas yang memadai jika koefisien *Cronbach's Alpha* lebih besar atau sama dengan 0,70.

3.6.2 Uji Asumsi Klasik

Data yang telah terkumpul dalam penelitian ini selanjutnya dilakukan uji asumsi klasik agar dapat mengetahui apakah dalam model regresi terjadi

pelanggaran asumsi klasik. Data tersebut akan diolah menggunakan program SPSS. Adapun uji asumsi klasik dalam penelitian ini yaitu:

1. Uji Normalitas Data

Pengujian normalitas bertujuan untuk menguji serta mengetahui apakah dalam model regresi variabel residual berdistribusi normal ataupun tidak berdistribusi normal (Ghozali, 2011). Dalam penelitian ini uji statistik Kolmogorov-Smirnov (K-S) digunakan untuk menguji normalitas data. Model regresi memiliki distribusi normal jika memperoleh nilai $\text{sig} > 0,05$ sedangkan tidak memiliki distribusi normal jika memperoleh nilai $\text{sig} < 0,05$.

2. Multikolinearitas

Pengujian multikolonieritas bertujuan untuk menguji dan mengetahui apakah ada atau tidaknya kolerasi antar variabel bebas atau independen dalam model regresi (Ghozali, 2011). Terjadinya multikolinieritas atau tidak terjadinya multikolinieritas dapat dideteksi berdasarkan nilai tolerance dan nilai Variance Inflation Factor (VIF). Jika hasil analisis menunjukkan hasil nilai $\text{tolerance} > 0,10$ dan $\text{VIF} < 10$ maka dapat disimpulkan bahwa tidak mengalami multikolinieritas didalam model regresi. Namun, jika hasil analisis menunjukkan nilai $\text{tolerance} < 0,10$ dan $\text{VIF} > 10$ maka dalam model regresi mengalami multikolinierita.

3. Heteroskedastisitas

Pengujian heterokedastisitas bertujuan untuk mengetahui dalam model regresi apakah terdapat ketidaksamaan variance residual pengamatan satu ke pengamatan lainnya (Ghozali, 2011). Model regresi

yang baik adalah yang tidak mengalami heterokedastisitas. Dalam penelitian ini, uji glejser digunakan untuk menguji terjadinya heteroskedastisitas. Hasil analisis yang menunjukkan nilai $\text{sig} > 0,05$ dapat dikatakan bahwa model regresi tidak mengalami heteroskedastisitas, sebaliknya jika memiliki nilai $\text{sig} < 0,05$ maka dikatakan mengalami heteroskedastisitas dan model regresi tidak dikatakan baik (Ghozali, 2011).

3.6.3 Analisis Regresi Linear Berganda

Teknik pengumpulan data dalam hipotesa penelitian ini dianalisis dengan menggunakan model analisis regresi berganda yaitu digunakan untuk mengetahui apakah antara variabel bebas dengan variabel terikat mempunyai pengaruh yang berarti atau tidak. Analisis ini digunakan untuk menguji pengaruh antara Insentif, Kemampuan terhadap Kinerja karyawan di PT. Agung Toyota Cabang Pangkalan Kerinci.

Dengan persamaan :

Dimana :

$$Y = b_0 + b_1x_1 + b_2x_2 + e$$

Y = Kinerja Karyawan

b_0 = Konstanta

X1 = Insentif

X2 = Kemampuan Kerja

b = Koefisien Regresi Berganda

e = Kesalahan Variabel/*error*

Adapun yang menjadi variabel penelitian penelitian dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

- a. Variabel Independent (X_1), (X_2) = Insentif dan Kemampuan
- b. Variabel Dependent (Y) = Kinerja Karyawan

Untuk menganalisis jawaban kuesioner dari responden diberi nilai dengan menggunakan ketentuan skala Likert sebagai berikut :

A = Bobot Nilai = 5 (Sangat Setuju)

B = Bobot Nilai = 4 (Setuju)

C = Bobot Nilai = 3 (Ragu-ragu)

D = Bobot Nilai = 2 (Kurang Setuju)

E = Bobot Nilai = 1 (Tidak Setuju)

Setelah diketahui model penelitian ini maka langkah selanjutnya adalah mengeju apakah model tersebut dapat mewakili populasi atau tidak. Akhirnya untuk menguji hipotesis yang ditetapkan perlu dilakukan pengujian secara statistic yaitu uji koefisien regresi dan koefisien korelasi dengan menggunakan bantuan program SPSS hasil uji regresi berganda yaitu pengaruh kepemimpinan, motivasi, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan dan hasilnya akan disajikan dalam bab hasil penelitian dan pembahasan.

3.6.4 Pengujian Hipotesis

a. Signifikan Simultan (Uji Nilai F)

Uji nilai f dalam penelitian ini dilakukan untuk menguji dan mengetahui apakah terdapat pengaruh secara bersama-sama variabel independen terhadap variabel dependen. Tingkat signifikansi yang dilakukan dalam penelitian ini yaitu 0,05. Jika mempunyai nilai $\text{sig} < 0,05$ maka terdapat pengaruh bersama-sama variabel independen terhadap variabel dependen. Namun, apabila mempunyai nilai $\text{sig} > 0,05$ maka tidak

terdapat pengaruh bersama-sama variabel independen terhadap variabel dependen.

b. Uji Signifikan Parsial (Uji Nilai t)

Uji nilai t dalam penelitian ini dapat dilakukan untuk mengetahui pengaruh dari masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen (Nazzaruddin dan Basuki, 2015). Hipotesis diterima apabila memiliki nilai $\text{sig} < 0,05$ dan koefisien regresi searah dengan hipotesis. Namun, hipotesis ditolak apabila memiliki nilai $\text{sig} > 0,05$ dan koefisien regresi tidak searah dengan hipotesis.

c. Uji Koefisien Determinasi (Adjusted R Square)

Koefisien determinasi pada intinya digunakan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model regresi dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah antara 0 sampai dengan 1. Nilai koefisien determinasi yang mendekati 0 artinya kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variabel dependen sangat terbatas. Namun sebaliknya, apabila nilai koefisien determinasi mendekati 1 artinya kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variabel dependen semakin jelas.

BAB IV

GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN

4.1 Gambaran Umum Objek Penelitian

4.1.1 Sejarah Singkat Perusahaan

Toyota merupakan mobil yang berasal dari Jepang yang diproduksi oleh Toyota Motor Corporation (TMC) yang berpusat di kota Toyota provinsi Aichi. Toyota Motor Corporation didirikan pada September 1933 sebagai divisi mobil Pabrik Tenun Otomotif Toyota. divisi mobil perusahaan tersebut kemudian dipisahkan pada 27 Agustus 1937 untuk menciptakan Toyota Motor corporation seperti saat ini.

PT. Agung Automall adalah bagian dari PT. Agung Concern Group yang didirikan pada tanggal 20 Juli 1954 di Surabaya, Jawa Timur oleh almarhum Bapak Samuel Panjaitan bersama istri tercinta Nyonya Ostina Emanuel Panjaitan Boru Nasution. PT. Agung Concern Group ini awalnya bergerak di bidang *showroom* dan bengkel.

Seiring dengan perkembangan perusahaan pada tahun 1985 PT. Agung concern menambah bidang usaha yaitu improtir Kendaraan bermotor segala merek Toyota. untuk menambah bisnis lebih luas PT. Agung concern resmi membuka cabang di Jakarta sekaligus menjadi pengimpor onderdil dan kendaraan Built Up. Untuk mendukung kegiatan ekspor impor didirikan satu lagi perusahaan yang bernama Gunung Raya pada tahun 1963. Perusahaan ini juga berkembang pesat sehingga

merambah ke bisnis ekspedisi muatan kapal, pengelolaan gudang peti kemas dan jasa pengurusan transportasi. PT. Toyota Astra atau biasa disingkat dengan TAM merupakan agen tunggal pemegang merek (ATPM) mobil Toyota dan Lexus di Indonesia. TAM merupakan perusahaan joint venture antara PT. Astra International Tbk dengan persentase saham 51% dan Toyota Motor Corporation, Jepang dengan persentase saham 49%. PT. Toyota Astra Motor diresmikan pada tanggal 12 April 1971. PT. Toyota Astra Motor telah memainkan peranan penting dalam pengembangan industri otomotif di Indonesia serta membuka lapangan pekerjaan termasuk dalam industri pendukungnya. PT. Toyota Astra Motor telah memiliki pabrik produksi area industri Sunter, Jakarta. Untuk meningkatkan kualitas dan kemampuan produksi, Pada tahun 1998 di resmikan pabrik di Karawang yang menggunakan teknologi terbaru di Indonesia.

Sejak tanggal 15 Juli 2003, TAM direstrukturasi menjadi dua perusahaan, yaitu :

- PT. Toyota Manufacturing Indonesia disingkat TMMIN yang merupakan perakitan produk Toyota dan eksportir kendaraan dan suku cadang Toyota. komposisi kepemilikan saham di perusahaan ini adalah Astra Internasional 5% dan TMC 95%.
- PT. Toyota Astra Motor sebagai agen penjualan, importir dan distributor produk Toyota di Indonesia. Komposisi kepemilikan saham di perusahaan ini adalah Astra International 51% sedangkan TMC 49%.

Dalam mendukung penjualan dan layanan purna jual, TAM dibantu oleh 5 dealer utama yang membawahi dealer-dealer yang tersebar di seluruh Indonesia. berikut ini kelima dealer utama yang dibagi berdasarkan wilayah geografisnya :

1. Auto 2000 merupakan Dealer utama Toyota di wilayah Jakarta, Jawa Barat, Jawa Timur, Nusa Tenggara, Kalimantan serta bagian Sumatera.
2. PT. New Ratna Motor merupakan Dealer utama Toyota di wilayah Jawa Tengah dan Yogyakarta.
3. NV Hadji Kalla Trd Co merupakan Dealer Utama Toyota di wilayah Sulawesi Selatan dan Sulawesi Tenggara.
4. PT. Hasjrat Abadi merupakan Dealer Utama Toyota di wilayah Sulawesi Utara, Sulawesi Tengah, Gorontalo, Maluku, Ternate dan Papua.
5. PT. Agung Automall merupakan Dealer Utama Toyota di wilayah Bali, Riau, Jambi, Bengkulu dan Batam.

Pada tahun 1972 PT. Agung concern yang merupakan *Main Dialer* PT. Toyota Astra Motor memulai membuka jalur sebagai perusahaan distributor Toyota. PT. Toyota Astra Motor Menunjuk PT. Agung Concern untuk memiliki kekuasaan sepenuhnya dalam menjual unit Toyota di daerah Bali, Riau, Jambi, Bengkulu dan memiliki penjualan eksklusif untuk Landcruiser di Jawa Timur. Pada tahun 1992 bagian dari PT. Toyota Concern berubah nama menjadi PT. Agung Automall.

PT. Toyota Agung Automall Cabang Pangkalan Kerinci didirikan pada tahun 2013 yang dipimpin oleh Budi Wahyuni. Dengan fokus kegiatannya yaitu penjualan, service dan suku cadang.

4.1.2 Visi dan Misi

a. Visi

Dalam jangka panjang PT. Agung Toyota akan menjadi yang terbaik dan pimpinan dalam bidang usahanya melalui pelayanan prima pada pelanggan dan semua pihak yang berkepentingan (*stakeholders*).

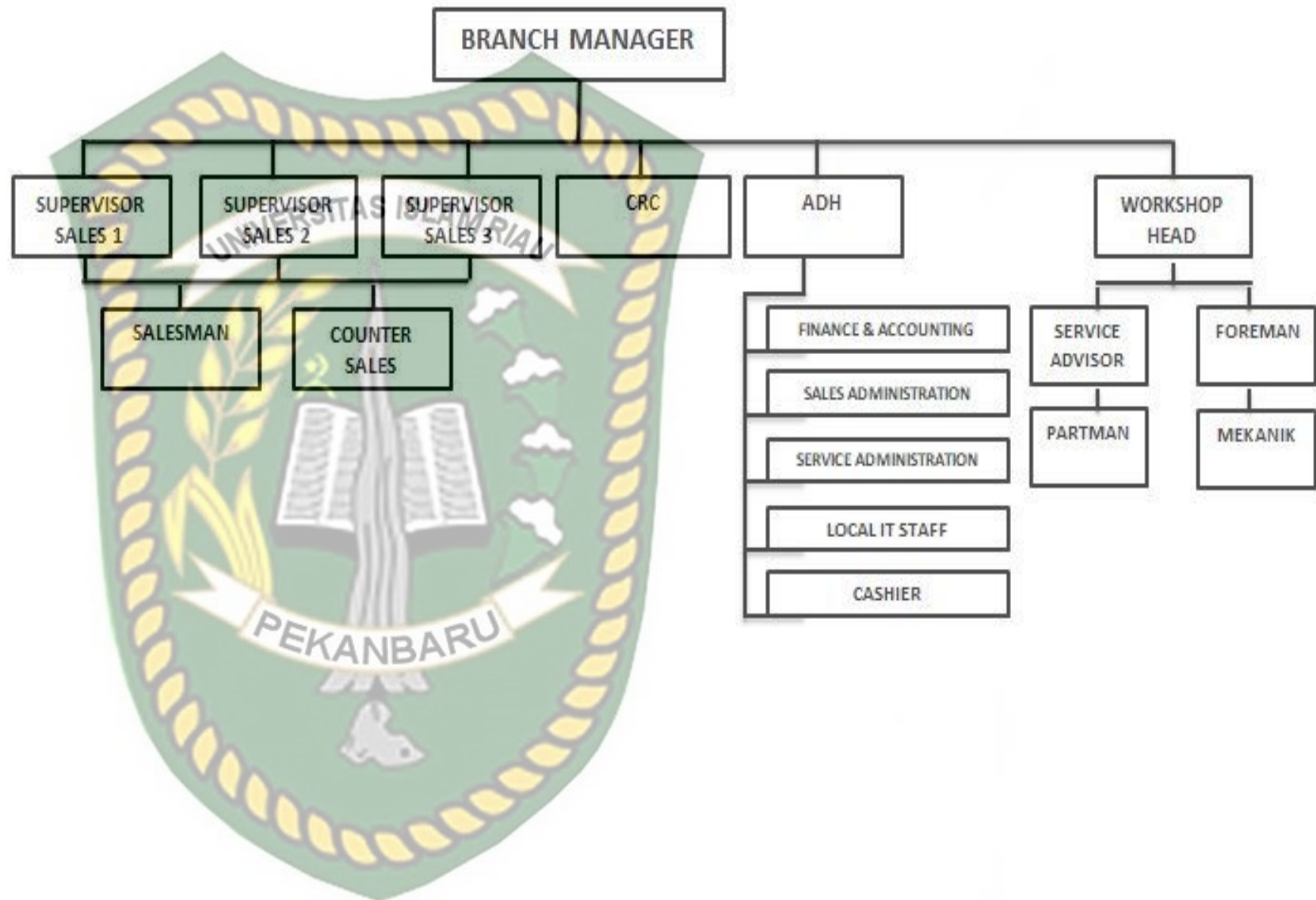
b. Misi

Memberikan nilai tambah bagi pelanggan dan masyarakat sekitarnya dengan sumber daya manusianya yang profesional. Nilai tambah diperoleh dengan mengupayakan keuntungan diatas para pesaing dalam bidang yang sama dan memberikan manfaat yang sama pada semua pihak yang berkepentingan (*Stakeholders*).

4.1.3 Struktur Organisasi Perusahaan

Struktur organisasi PT. Toyota Agung Automall Pekanbaru adalah sebagai berikut :

Gambar 4. 1 Struktur Organisasi PT. Agung Toyota Pangkalan Kerinci



4.1.4 Uraian Tugas PT. Toyota Agung Automall Cabang Pangkalan Kerinci

1. Branch Manager

- a. Bertanggung jawab mengelola dan memantau pelaksanaan operasi cabang yang meliputi penjualan unit, *spare part*, service, administrasi, dan keuangan serta mengelola pelanggan, mencapai target dan melakukan pengembangan bisnis.
- b. Melaksanakan perencanaan strategis yang telah dibuat oleh perusahaan pusat.
- c. Memberikan pengarahan dan mengevaluasi hasil kerja kepada divisi.
- d. Menyerahkan laporan kinerja kantor cabang kepada kantor pusat.

2. Sales Supervisor

- a. Menyusun ulasan rencana penjualan tahunan, serta strategi pemasaran untuk dipresentasikan kepada kepala cabang.
- b. Mengkoordinasi aktivitas counter sales dan sales.
- c. Melakukan analisis industri, pesaing, dan analisis SWOT (Strength, Weaknes, Opportunities, Threat)
- d. Mempersiapkan rencana pemasaran dan periklanan berikut detail untuk promosi.

3. Customer Relationship Coordinator

- a. Mengurus garansi produk dan klaim produk Toyota dari Customer.
- b. Menangani langsung interaksi dengan calon customer ataupun customer

4. Administration Head

- a. Bertanggung jawab atas semua kegiatan administrasi yang berlangsung termasuk administrasi unit, laporan administrasi service dan seluruh yang ada pada kantor cabang harus persetujuan kepala administrasi.
- b. Menandatangani surat permohonan pembayaran dengan cek dan membuat laporan persetujuan dari branch manager untuk pengeluaran kasnya.

5. Workshop Head

- a. Bertanggung jawab atas seluruh operasi perusahaan di bagian bengkel

6. Salesman

- a. Mengadakan promosi secara canvassing (*door to door*), memberikan info yang terbaru kepada calon customer secara langsung (*Face to Face*).
- b. Memberikan data calon customer sebagai database kantor cabang.
- c. Memberikan data calon customer yang tertarik melakukan transaksi untuk diproses lebih lanjut oleh admin coordinator.

7. Counter Sales

- a. Melayani calon customer yang datang ke showroom.
- b. Menjawab pertanyaan yang diajukan oleh calon customer mengenai produk yang ditawarkannya

- c. Menginformasikan produk terbaru yang dikeluarkan oleh perusahaan.

8. Foreman

- a. Melayani pelanggan yang ingin service produk Toyota.
- b. Menerima keluhan dari customer dan menyampaikan kepada mekanik.
- c. Memeriksa kelengkapan spare part kendaraan dan melakukan pemesanan.

9. Service Advisor

- a. Memberikan saran kepada pelanggan mengenai kebutuhan pelayanan perbaikan, perawatan, dan peningkatan kendaraan.
- b. Mengamati pola kerusakan pada kendaraan.

10. Finance & Accounting

- a. Mencatat semua transaksi yang terjadi diperusahaan
- b. Menerima dan menyimpan semua faktur-faktur penjualan pembayaran
- c. Membuat laporan keuangan satu tahun sekali yang diajukan kepada direktur perusahaan.

11. Admin Sales

- a. Bertanggung jawab atas stok yang ada pada cabang
- b. Mengatur pengiriman mobil pada calon pelanggan serta memberikan laporan pada administrasi.

12. Admin For Service

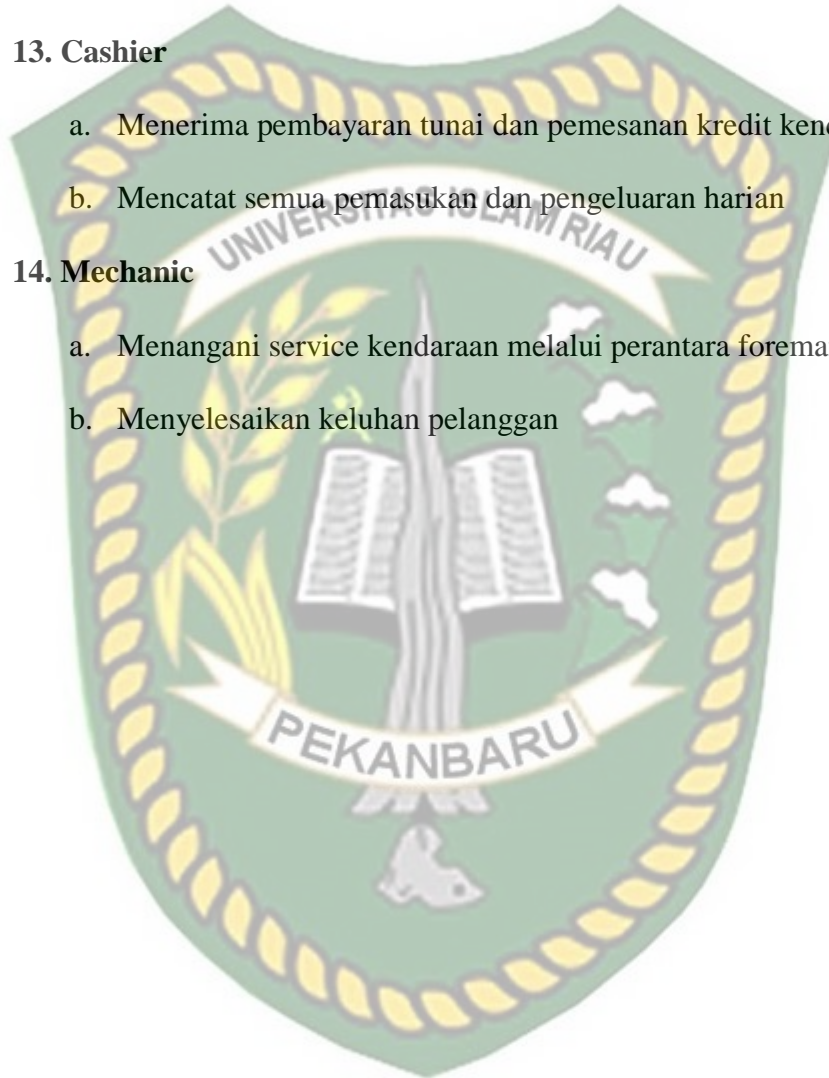
- a. Melayani administrasi pelayanan perbaikan, perawatan, serta peningkatan kendaraan.
- b. Mengatur pelayanan perpanjangan surat menyurat

13. Cashier

- a. Menerima pembayaran tunai dan pemesanan kredit kendaraan
- b. Mencatat semua pemasukan dan pengeluaran harian

14. Mechanic

- a. Menangani service kendaraan melalui perantara foreman.
- b. Menyelesaikan keluhan pelanggan



BAB V

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

5.1 Hasil Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Isentif dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bidang Pemasaran Pada PT. Agung Automall Pangkalan Kerinci. Dalam rangka keperluan penelitian, pada bab sebelumnya telah dijelaskan bahwa penelitian melakukan pengumpulan data primer dengan menggunakan kuesioner yang dibagikan kepada 33 responden. Dalam bab ini akan dijelaskan tentang hasil dari penelitian yang dilakukan dengan mengumpulkan jawaban dari responden dalam bentuk tabulasi dan kemudian melakukan analisis terhadap data yang telah dikumpulkan tersebut.

5.1.1 Identitas Responden

Identitas responden yang menjadi sampel dalam penelitian ini berjumlah 33 responden yang dibagi menjadi beberapa kelompok yaitu menurut jenis kelamin, umur, tingkat pendidikan dan lamanya bekerja.

1. Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jumlah responden yang diperoleh berdasarkan jenis kelamin dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel 5. 1 Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

| Jenis Kelamin | Frekuensi | Persentase |
|---------------|-----------|------------|
| Laki-Laki | 25 | 75,8% |
| Perempuan | 8 | 24,2% |
| Total | 33 | 100% |

Sumber : Data Olahan,2021

Berdasarkan Tabel 5.1 dapat dijelaskan bahwa dalam penelitian ini respondennya sebagian besar berjenis kelamin laki-laki sebanyak 25 orang dengan persentase 75,8%. Selebihnya berjenis kelamin perempuan dengan persentase sebesar 24,2%. Hal ini dikarenakan pada perusahaan ini sangat mengutamakan karyawan berjenis kelamin laki-laki karena dalam pekerjaannya lebih banyak dilapangan sedangkan karyawan perempuan lebih banyak di dalam kantor.

2. Responden Berdasarkan Tingkat Umur

Jumlah responden yang diperoleh berdasarkan tingkat umur dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 5. 2 Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

| Umur | Frekuensi | Persentase |
|-------------|-----------|------------|
| < 25 tahun | 3 | 9,1 % |
| 25-30 tahun | 16 | 48,5% |
| 31-40 tahun | 10 | 30,3% |
| > 40 tahun | 4 | 12,1% |
| Total | 33 | 100% |

Sumber : Data Olahan,2021

Berdasarkan Tabel 5.2 dapat dilihat bahwa pada umumnya responden terbanyak terlihat pada rentang umur 25-30 tahun. Hal ini dikarenakan pada perusahaan ini membutuhkan karyawan yang

tenaga/fisiknya masih kuat jika dipekerjakan di luar kantor/lapangan. Sehingga dapat disimpulkan bahwa pada PT. Agung Toyota Pangkalan Kerinci banyak mempekerjakan karyawan dalam usia produktif.

3. Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

Jumlah responden yang diperoleh berdasarkan tingkat pendidikan dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 5. 3 Responden Berdasarkan Pendidikan

| Pendidikan | Frekuensi | Persentase |
|----------------|-----------|------------|
| SMA | 13 | 39,4% |
| Diploma 3 (D3) | 3 | 9,1% |
| Strata 1 (S1) | 17 | 51,1% |
| Total | 33 | 100% |

Sumber : Data Olahan, 2021

Berdasarkan Tabel 5.3 dapat dilihat bahwa dalam penelitian ini respondennya sebagian besar memiliki tingkat pendidikan Strata 1 (S1) sebanyak 17 orang dengan persentase 51,1% kemudian responden yang memiliki tingkat pendidikan Diploma 3 sebanyak 3 orang dengan persentase 9,1% dan responden yang memiliki tingkat pendidikan SMA sebanyak 13 orang dengan persentase 39,4%. Sehingga dapat disimpulkan bahwa karyawan pada PT. Agung Toyota Pangkalan Kerinci sebagian besar telah memiliki pendidikan yang baik. Hal ini dikarenakan dalam proses kerjanya dibutuhkan karyawan yang memiliki pola pikir yang lebih kritis akan keadaan pasar dan pekerjaannya.

4. Responden Berdasarkan Masa Kerja

Jumlah responden yang diperoleh berdasarkan masa kerja dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 5. 4 Responden Berdasarkan Masa Kerja

| Masa Kerja | Frekuensi | Persentase |
|------------|-----------|------------|
| < 3 tahun | 6 | 18,2 % |
| 3-6 tahun | 19 | 57,6% |
| 7-10 tahun | 5 | 15,2% |
| >10 tahun | 3 | 9,1% |
| Total | 33 | 100% |

Sumber : Data Olahan, 2021

Berdasarkan Tabel 5.4 dapat dilihat bahwa dalam penelitian ini respondennya sebagian besar memiliki masa kerja dengan rentang 3-6 tahun sebanyak 19 orang dengan persentase 57,6%. Sehingga dapat disimpulkan bahwa karyawan pada PT. Agung Toyota Pangkalan Kerinci memiliki pengalaman kerja yang cukup baik dan bisa dikatakan dapat menguasai bidangnya masing-masing jika dilihat berdasarkan masa kerjanya.

Dengan demikian, dari keseluruhan klasifikasi diatas dapat disimpulkan bahwa responden dalam penelitian ini merupakan karyawan yang telah memiliki tingkat pendidikan bahkan masa kerja yang memadai sehingga telah dianggap mampu dalam memberikan data dan informasi yang diperlukan dalam proses pelaksanaan penelitian ini.

5.1.2 Analisis Deskriptif Variabel Insentif, Kemampuan dan Kinerja Karyawan Pada PT. Agung Automall Cabang Pangkalan Kerinci

Analisis Deskriptif Variabel bertujuan untuk melihat dan menjelaskan bagaimana tanggapan responden terhadap masing-masing pernyataan yang diberikan dalam bentuk kuesioner yang dibuat sesuai dengan indikator-indikator pada setiap variabel yang digunakan. Dalam penelitian ini 1 variabel dependen yang digunakan yaitu kinerja karyawan dan 2 variabel independen yaitu insentif dan kemampuan kerja. Pada bab 3 metode penelitian sudah dijelaskan mengenai penetapan rentang skala kriteria setiap variabel penelitian. Untuk mempermudah penelitian ini penulis menggunakan skala pengukuran indikator variabel yaitu skala likert, yang mana data dalam bentuk kualitatif akan menjadi data kuantitatif.

Data dapat diubah dengan cara memberikan skor pada setiap pertanyaan yang telah dijawab oleh responden dengan nilai interval seperti:

$$\text{Interval} = \frac{\text{nilai tertinggi} - \text{nilai terendah}}{\text{kelas}}$$

$$\text{Interval} = \frac{5-1}{5} = 0,8$$

Berdasarkan hasil perhitungan diatas, maka dapat diketahui bahwa nilai interval sebesar 0,8, maka interpretasi tanggapan responden berdasarkan hasil rata-rata deskriptif dapat diuraikan pada Tabel berikut ini:

Tabel 5. 5 Interval Rata-Rata Jawaban Responden

| Nilai | Keterangan |
|-----------|--------------------|
| 1,00-1,79 | Sangat Kurang Baik |
| 1,80-2,59 | Kurang Baik |
| 2,60-3,39 | Cukup Baik |
| 3,40-4,19 | Baik |
| 4,20-5,00 | Sangat Baik |

Sumber : Data Olahan, 2021

Kuesioner yang telah diajukan kepada responden diperoleh berbagai macam tanggapan yang berbeda terhadap variabel kinerja, insentif dan kemampuan kerja. Berikut akan disajikan rekapitulasi tanggapan responden berdasarkan variabel :

1. Insentif

Insentif adalah imbalan tambahan dalam bentuk uang bagi mereka yang dapat melebihi standar yang ditetapkan. Insentif yang diberikan kepada karyawan dengan tujuan memindahkan karyawan dan melakukan sesuatu untuk kepentingan perusahaan. Maka dari itu insentif sangat membantu para karyawan untuk mencari pemasukan tambahan demi memenuhi kebutuhan dan keinginan pribadi yang dimiliki mereka masing-masing. Insentif yang ada di PT. Agung Toyota Cabang Pangkalan Kerinci terdiri dari tiga macam yaitu:

a. Insentif Financial

Insentif yang diberikan kepada tenaga kerja atas prestasinya dalam organisasi atau perusahaan dalam bentuk bonus, komisi (yang dihitung berdasarkan penjualan yang melebihi standar), pembayaran yang ditangguhkan (dana pensiun). Untuk mengetahui bagaimana pengaruh

insentif finansial yang diterapkan pada PT. Agung Toyota Cabang Pangkalan Kerinci maka dilakukan analisis sebagai berikut :

- 1) **Perusahaan memberikan bonus kepada karyawan yang berpestasi.**

Tabel 5. 6 Tanggapan Responden Mengenai Bonus Karyawan

| No | Tanggapan | Frekuensi | Skor | Persentase (%) |
|------------|---------------------|-----------|------|----------------|
| 1. | Sangat Setuju | 4 | 20 | 12% |
| 2. | Setuju | 22 | 88 | 67% |
| 3. | Kurang setuju | 7 | 21 | 21% |
| 4. | Tidak Setuju | 0 | 0 | 0% |
| 5. | Sangat Tidak Setuju | 0 | 0 | 0% |
| Total | | 33 | 129 | 100% |
| Rata-Rata | | 3.91 | | |
| Keterangan | | Baik | | |

Sumber: Data Olahan Hasil penelitian

Tabel diatas menggambarkan tanggapan responden terhadap variable Insentif dengan indikator yang diajukan dalam kuesioner penelitian ini adalah bonus karyawan. Dari hasil tanggapan didapat jumlah responden yang menjawab sangat setuju berjumlah 4 responden dengan persentasi 12%, jumlah responden yang menjawab setuju berjumlah 22 responden dengan persentasi 67% dan jumlah responden menjawab kurang setuju berjumlah 7 responden dengan persentase 21%. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar tanggapan responden “Setuju” terhadap bonus yang diberikan perusahaan dengan rata-rata 3,91 yang tergolong “Baik”.

Dilihat dari PT. Agung Automall Cabang Pangkalan Kerinci dapat dimaknai bahwa bonus yang diberikan perusahaan dapat memberikan manfaat yang akan meningkatkan kinerja karyawan.

Sehingga kesesuaian bonus yang diberikan oleh perusahaan dapat meningkatkan semangat kerja karyawan.

2) **Komisi yang diberikan perusahaan sesuai dengan harapan karyawan**

Tabel 5.7 Tanggapan Responden Mengenai Komisi

| No | Tanggapan | Frekuensi | Skor | Persentase (%) |
|------------|---------------------|-----------|------|----------------|
| 1. | Sangat Setuju | 0 | 0 | 0% |
| 2. | Setuju | 18 | 72 | 55% |
| 3. | Kurang setuju | 12 | 36 | 36% |
| 4. | Tidak Setuju | 3 | 6 | 9% |
| 5. | Sangat Tidak Setuju | 0 | 0 | 0% |
| Total | | 33 | 114 | 100% |
| Rata-Rata | | 3.45 | | |
| Keterangan | | Baik | | |

Sumber: Data Olahan Hasil penelitian

Tabel 5.7 diatas menggambarkan tanggapan responden terhadap variabel Insentif dengan indikator yang diajukan dalam kuesioner penelitian ini adalah komisi yang diberikan perusahaan. Dari hasil tanggapan didapat jumlah responden yang menjawab setuju berjumlah 18 responden dengan persentasi 55%, jumlah responden yang menjawab kurang setuju berjumlah 12 responden dengan persentasi 36% dan jumlah responden menjawab tidak setuju berjumlah 3 responden dengan persentase 9%. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian dari tanggapan responden “Setuju” terhadap komisi yang diberikan perusahaan dengan rata-rata 3,45 yang tergolong “Baik”.

Dilihat dari PT. Agung Automall Cabang Pangkalan Kerinci dapat dimaknai bahwa komisi yang sesuai dengan harapan karyawan

dapat memberikan dampak positif dalam menunjang pekerjaan karyawan.

b. Insentif Non Financial

Insentif yang diberikan kepada tenaga kerja bukan dalam bentuk uang atau barang tetapi dalam bentuk hiburan, pendidikan, dan latihan, penghargaan berupa pujian, tempat kerja yang terjamin sehingga diharapkan dapat memotivasi pekerja agar semakin giat dalam bekerja. Untuk mengetahui bagaimana pengaruh insentif non finansial yang diterapkan pada PT. Agung Toyota Cabang Pangkalan Kerinci maka dilakukan analisis sebagai berikut :

1) Perusahaan memberikan perangsang natura

Tabel 5. 8 Tanggapan Responden Mengenai Perangsang Natura

| No | Tanggapan | Frekuensi | Skor | Persentase (%) |
|------------|---------------------|-----------|------|----------------|
| 1. | Sangat Setuju | 3 | 15 | 9% |
| 2. | Setuju | 26 | 104 | 79% |
| 3. | Kurang setuju | 4 | 12 | 12% |
| 4. | Tidak Setuju | 0 | 0 | 0% |
| 5. | Sangat Tidak Setuju | 0 | 0 | 0% |
| Total | | 33 | 131 | 100% |
| Rata-Rata | | 3.97 | | |
| Keterangan | | Baik | | |

Sumber: Data Olahan Hasil penelitian

Tabel 5.8 diatas menggambarkan tanggapan responden terhadap variabel Insentif dengan indikator yang diajukan dalam kuesioner penelitian ini adalah perangsang natura yang diberikan perusahaan. Dari hasil tanggapan didapat jumlah responden yang menjawab sangat setuju berjumlah 3 responden dengan persentasi 15%, jumlah responden yang menjawab setuju berjumlah 26

responden dengan persentasi 79% dan jumlah responden menjawab kurang setuju berjumlah 4 responden dengan persentase 12%. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar dari tanggapan responden “Setuju” terhadap perangsang natura yang diberikan perusahaan dengan rata-rata 3,97 yang tergolong “Baik”.

Dilihat dari PT. Agung Automall Cabang Pangkalan Kerinci dapat dimaknai bahwa perangsang natura yang diberikan perusahaan berupa rekreasi dan hiburan kepada karyawan agar beban mental karyawan tidak memburuk dan menyebabkan penurunan perfoma dan loyalitas karyawan.

2) Perusahaan memberikan pendidikan dan pelatihan

Tabel 5. 9 Tanggapan Responden Terhadap Pendidikan dan Pelatihan

| No | Tanggapan | Frekuensi | Skor | Persentase (%) |
|------------|---------------------|-----------|------|----------------|
| 1. | Sangat Setuju | 2 | 10 | 6% |
| 2. | Setuju | 21 | 84 | 64% |
| 3. | Kurang setuju | 10 | 30 | 30% |
| 4. | Tidak Setuju | 0 | 0 | 0% |
| 5. | Sangat Tidak Setuju | 0 | 0 | 0% |
| Total | | 33 | 124 | 100% |
| Rata-Rata | | 3.76 | | |
| Keterangan | | Baik | | |

Sumber: Data Olahan Hasil penelitian

Tabel 5.9 diatas menggambarkan tanggapan responden terhadap variabel Insentif dengan indikator yang diajukan dalam kuesioner penelitian ini adalah pendidikan dan pelatihan yang diberikan perusahaan. Dari hasil tanggapan didapat jumlah responden yang menjawab sangat setuju berjumlah 3 responden dengan persentasi 15%, jumlah responden yang menjawab setuju

berjumlah 26 responden dengan persentase 79% dan jumlah responden menjawab kurang setuju berjumlah 4 responden dengan persentase 12%. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar dari tanggapan responden “Setuju” terhadap pendidikan dan pelatihan yang diberikan perusahaan dengan rata-rata 3,76 yang tergolong “Baik”.

Dilihat dari PT. Agung Automall Cabang Pangkalan Kerinci dapat dimaknai bahwa pendidikan dan pelatihan yang diberikan perusahaan kepada karyawan memberikan kesempatan kepada karyawan untuk menjadi lebih baik dalam melakukan pekerjaannya.

3) Perusahaan memberikan penghargaan berupa pujian

Tabel 5. 10 Tanggapan Responden Mengenai Penghargaan

| No | Tanggapan | Frekuensi | Skor | Persentase (%) |
|------------|---------------------|-----------|------|----------------|
| 1. | Sangat Setuju | 6 | 30 | 18% |
| 2. | Setuju | 22 | 88 | 67% |
| 3. | Kurang setuju | 5 | 15 | 15% |
| 4. | Tidak Setuju | 0 | 0 | 0% |
| 5. | Sangat Tidak Setuju | 0 | 0 | 0% |
| Total | | 33 | 133 | 100% |
| Rata-Rata | | 4,03 | | |
| Keterangan | | Baik | | |

Sumber: Data Olahan Hasil penelitian

Tabel 5.10 diatas menggambarkan tanggapan responden terhadap variabel Insentif dengan indikator yang diajukan dalam kuesioner penelitian ini adalah penghargaan berupa pujian dari perusahaan. Dari hasil tanggapan didapat jumlah responden yang menjawab sangat setuju berjumlah 6 responden dengan persentase 18%, jumlah responden yang menjawab setuju berjumlah 22

responden dengan persentasi 67% dan jumlah responden menjawab kurang setuju berjumlah 5 responden dengan persentase 15%. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian dari tanggapan responden “Setuju” terhadap penghargaan yang diberikan perusahaan dengan rata-rata 4,03 yang tergolong “Baik”.

Dilihat dari PT. Agung Automall Cabang Pangkalan Kerinci dapat dimaknai bahwa penghargaan berupa pujian yang diberikan perusahaan mampu memberi motivasi lebih agar para karyawan berkeinginan untuk bekerja lebih baik.

4) Perusahaan memberikan pomosi jabatan

Tabel 5. 11 Tanggapan Responden Terhadap Promosi Jabatan Kepada Karyawan yang Berprestasi

| No | Tanggapan | Frekuensi | Skor | Persentase (%) |
|------------|---------------------|-----------|------|----------------|
| 1. | Sangat Setuju | 2 | 10 | 6% |
| 2. | Setuju | 27 | 108 | 82% |
| 3. | Kurang setuju | 3 | 9 | 9% |
| 4. | Tidak Setuju | 1 | 2 | 3% |
| 5. | Sangat Tidak Setuju | 0 | 0 | 0% |
| Total | | 33 | 129 | 100% |
| Rata-Rata | | 3.91 | | |
| Keterangan | | Baik | | |

Sumber: Data Olahan Hasil penelitian

Tabel 5.11 diatas menggambarkan tanggapan responden terhadap variabel Insentif dengan indikator yang diajukan dalam kuesioner penelitian ini adalah promosi jabatan yang diberikan perusahaan. Dari hasil tanggapan responden didapat jumlah responden yang menjawab sangat setuju berjumlah 2 responden dengan persentasi 6%, jumlah responden yang menjawab setuju berjumlah 27 responden dengan persentasi 82%, jumlah responden

menjawab kurang setuju berjumlah 3 responden dengan persentase 9% dan jumlah responden yang menjawab tidak setuju berjumlah 1 responden dengan persentase 3%. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian dari tanggapan responden “Setuju” terhadap promosi jabatan yang diberikan perusahaan kepada karyawan yang berprestasi dengan rata-rata 3,91 yang tergolong “Baik”.

Dilihat dari PT. Agung Automall Cabang Pangkalan Kerinci dapat dimaknai bahwa promosi terhadap karyawan yang berprestasi yang diberikan perusahaan memberikan umpan balik antara perusahaan dan karyawan agar terciptaya ekosistem yang nyaman agar karyawan mampu bekerja lebih baik.

5) Adanya jaminan sosial yang diberikan perusahaan

Tabel 5. 12 Tanggapan Responden Terhadap Adanya Jaminan Sosial yang Diberikan Perusahaan Kepada Karyawan

| No | Tanggapan | Frekuensi | Skor | Persentase (%) |
|------------|---------------------|-----------|------|----------------|
| 1. | Sangat Setuju | 1 | 5 | 3% |
| 2. | Setuju | 26 | 104 | 79% |
| 3. | Kurang setuju | 6 | 18 | 18% |
| 4. | Tidak Setuju | 0 | 0 | 0% |
| 5. | Sangat Tidak Setuju | 0 | 0 | 0% |
| Total | | 33 | 127 | 100% |
| Rata-Rata | | | 3,85 | |
| Keterangan | | | Baik | |

Sumber: Data Olahan Hasil penelitian

Tabel 5.12 diatas menggambarkan tanggapan responden terhadap variabel Insentif dengan indikator yang diajukan dalam kuesioner penelitian ini adalah adanya jaminan sosial yang diberikan oleh perusahaan. Dari hasil tanggapan didapat jumlah responden yang menjawab sangat setuju berjumlah 1 responden dengan

persentasi 3%, jumlah responden yang menjawab setuju berjumlah 26 responden dengan persentasi 79%, jumlah responden menjawab kurang setuju berjumlah 6 responden dengan persentase 18%. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian dari tanggapan responden “Setuju” terhadap jaminan sosial yang diberikan perusahaan dengan rata-rata 3,85 yang tergolong “Baik”.

Dilihat dari PT. Agung Automall Cabang Pangkalan Kerinci dapat dimaknai bahwa adanya jaminan sosial yang diberikan perusahaan kepada karyawan dapat memberikan rasa nyaman kepada karyawan agar mampu melanjutkan pekerjaan tanpa adanya rasa takut dan keraguan.

c. Insentif Sosial

Keadaan dan sikap rekan kerja merupakan salah satu pendukung untuk meningkatkan produktivitas tenaga kerja. Untuk mengetahui bagaimana pengaruh insentif sosial yang diterapkan pada PT. Agung Toyota Cabang Pangkalan Kerinci maka dilakukan analisis berikut :

1) Keadaan dan Sikap Rekan Kerja

Tabel 5. 13 Tanggapan Responden Terhadap Keadaan dan Sikap Rekan Kerja

| No | Tanggapan | Frekuensi | Skor | Persentase (%) |
|------------|---------------------|-----------|------|----------------|
| 1. | Sangat Setuju | 5 | 25 | 15% |
| 2. | Setuju | 28 | 112 | 85% |
| 3. | Kurang setuju | 0 | 0 | 0% |
| 4. | Tidak Setuju | 0 | 0 | 0% |
| 5. | Sangat Tidak Setuju | 0 | 0 | 0% |
| Total | | 33 | 137 | 100% |
| Rata-Rata | | 4,15 | | |
| Keterangan | | Baik | | |

Sumber: Data Olahan Hasil penelitian

Tabel 5.13 diatas menggambarkan tanggapan responden terhadap variabel Insentif dengan indikator yang diajukan dalam kuesioner penelitian ini adalah keadaan dan sikap rekan kerja. Dari hasil tanggapan didapat jumlah responden yang menjawab sangat setuju berjumlah 5 responden dengan persentasi 15% dan jumlah responden yang menjawab setuju berjumlah 28 responden dengan persentasi 85%. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar dari tanggapan responden “Setuju” terhadap keadaan dan sikap rekan kerja yang ada di perusahaan dengan rata-rata 4,15 yang tergolong “Baik”.

Dilihat dari PT. Agung Automall Cabang Pangkalan Kerinci dapat dimaknai bahwa keadaan dan sikap rekan kerja yang saling mendukung terhadap semua pihak di perusahaan sangat berdampak positif untuk meningkatkan semangat kerja antar sesama rekan kerja.

2. Kemampuan Kerja

Kemampuan Kerja merupakan potensi karyawan untuk melaksanakan tugasnya secara cepat dan tepat sesuai dengan metode atau standar kerja yang dicapai dengan melaksanakan tugasnya. Kemampuan kerja yang ada di PT. Agung Toyota Cabang Pangkalan Kerinci terdiri dari dua macam yaitu:

a. Dimensi Kemampuan Intelektual

Kemampuan Intelektual adalah kemampuan dasar yang dimiliki oleh seseorang yang digunakan untuk melakukan berbagai aktivitas mental seperti berfikir, menalar, dan memecahkan masalah baik dialami diri

sendiri maupun lingkungan. Untuk mengetahui bagaimana pengaruh kemampuan intelektual yang diterapkan pada PT. Agung Toyota Cabang Pangkalan Kerinci maka dilakukan analisis sebagai berikut :

1) **Kemampuan membuat terobosan baru yang dapat menunjang pekerjaan**

Tabel 5. 14 Tanggapan Responden Terhadap Kemampuan Membuat Trobosan Baru

| No | Tanggapan | Frekuensi | Skor | Persentase (%) |
|------------|---------------------|-----------|------|----------------|
| 1. | Sangat Setuju | 6 | 30 | 18% |
| 2. | Setuju | 25 | 100 | 76% |
| 3. | Kurang setuju | 2 | 6 | 6% |
| 4. | Tidak Setuju | 0 | 0 | 0% |
| 5. | Sangat Tidak Setuju | 0 | 0 | 0% |
| Total | | 33 | 136 | 100% |
| Rata-Rata | | 4,12 | | |
| Keterangan | | Baik | | |

Sumber: Data Olahan Hasil penelitian

Berdasarkan Tabel 5.14 diatas dapat dilihat tanggapan responden mengenai kemampuan karyawan dalam membuat trobosan baru. Dari hasil tanggapan didapat jumlah responden yang menjawab sangat setuju berjumlah 6 responden dengan persentasi 18%, jumlah responden yang menjawab setuju berjumlah 25 responden dengan persentasi 76% dan responden yang menjawab kurang setuju berjumlah 2 responden dengan persentase 6%. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar dari tanggapan responden “Setuju” terhadap kemampuan karyawan dalam membuat trobosan baru dengan rata-rata 4,12 yang tergolong “Baik”.

Berdasarkan analisis tentang kemampuan membuat trobosan baru di PT. Agung Automall Cabang Pangkalan Kerinci, Sebagian

besar karyawan memiliki kemampuan membuat trobosan baru yang dimana mereka mampu menciptakan ide-ide dan gagasan baru dalam bekerja. Namun tetap harus di tingkatkan agar perusahaan mampu tetap bertahan.

2) Kemampuan menyesuaikan diri dengan pekerjaan serta perubahan yang terjadi

Tabel 5. 15 Tanggapan Responden Terhadap Kemampuan Menyesuaikan Diri

| No | Tanggapan | Frekuensi | Skor | Persentase (%) |
|------------|---------------------|-----------|------|----------------|
| 1. | Sangat Setuju | 5 | 25 | 15% |
| 2. | Setuju | 21 | 84 | 64% |
| 3. | Kurang setuju | 7 | 21 | 21% |
| 4. | Tidak Setuju | 0 | 0 | 0% |
| 5. | Sangat Tidak Setuju | 0 | 0 | 0% |
| Total | | 33 | 130 | 100% |
| Rata-Rata | | | 3,94 | |
| Keterangan | | | Baik | |

Sumber: Data Olahan Hasil penelitian

Berdasarkan Tabel 5.15 diatas dapat dilihat tanggapan responden mengenai kemampuan karyawan dalam menyesuaikan diri dengan pekerjaan serta perubahan yang terjadi. Dari hasil tanggapan didapat jumlah responden yang menjawab sangat setuju berjumlah 5 responden dengan persentasi 15%, jumlah responden yang menjawab setuju berjumlah 21 responden dengan persentasi 64% dan responden yang menjawab kurang setuju berjumlah 7 responden dengan persentase 21%. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar dari tanggapan responden “Setuju” terhadap kemampuan karyawan dalam menyesuaikan diri dengan pekerjaan

serta perubahan yang terjadi dengan rata-rata 3,94 yang tergolong “Baik”.

Dilihat dari PT. Agung Automall Cabang Pangkalan Kerinci bahwa karyawan sudah mampu dalam menyesuaikan diri dengan lingkungan kerjanya dan mampu beradaptasi dengan perubahan yang terjadi.

3) Kemampuan Memuaskan Pelanggan

Tabel 5. 16 Tanggapan Responden Terhadap Kemampuan Memuaskan Pelanggan

| No | Tanggapan | Frekuensi | Skor | Persentase (%) |
|------------|---------------------|-----------|------|----------------|
| 1. | Sangat Setuju | 11 | 55 | 33% |
| 2. | Setuju | 21 | 84 | 64% |
| 3. | Kurang setuju | 1 | 3 | 3% |
| 4. | Tidak Setuju | 0 | 0 | 0% |
| 5. | Sangat Tidak Setuju | 0 | 0 | 0% |
| Total | | 33 | 142 | 100% |
| Rata-Rata | | 4,30 | | |
| Keterangan | | Baik | | |

Sumber: Data Olahan Hasil penelitian

Berdasarkan Tabel 5.16 diatas dapat dilihat tanggapan responden mengenai kemampuan karyawan dalam memuaskan Pelanggan. Dari hasil tanggapan didapat jumlah responden yang menjawab sangat setuju berjumlah 11 responden dengan persentasi 33%, jumlah responden yang menjawab setuju berjumlah 21 responden dengan persentasi 64% dan responden yang menjawab kurang setuju berjumlah 1 responden dengan persentase 3%. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar dari tanggapan responden “Setuju” terhadap kemampuan karyawan dalam memuaskan pelanggan dengan rata-rata 4,30 yang tergolong “Baik”.

Dilihat dari PT. Agung Toyota Cabang Pangkalan Kerinci bahwa karyawan selalu memberikan pelayanan yang baik dan memuaskan bagi setiap pelanggan. Hal ini tentu saja berdampak positif terhadap perusahaan.

4) Kemampuan menyelesaikan masalah yang terjadi saat bekerja

Tabel 5. 17 Tanggapan Responden Terhadap Kemampuan Menyelesaikan Masalah

| No | Tanggapan | Frekuensi | Skor | Persentase (%) |
|------------|---------------------|-----------|------|----------------|
| 1. | Sangat Setuju | 6 | 30 | 18% |
| 2. | Setuju | 26 | 104 | 79% |
| 3. | Kurang setuju | 1 | 3 | 3% |
| 4. | Tidak Setuju | 0 | 0 | 0% |
| 5. | Sangat Tidak Setuju | 0 | 0 | 0% |
| Total | | 33 | 137 | 100% |
| Rata-Rata | | 4,15 | | |
| Keterangan | | Baik | | |

Sumber: Data Olahan Hasil penelitian

Berdasarkan Tabel 5.17 diatas dapat dilihat tanggapan responden mengenai kemampuan karyawan dalam menyelesaikan masalah. Dari hasil tanggapan didapat jumlah responden yang menjawab sangat setuju berjumlah 6 responden dengan persentasi 18%, jumlah responden yang menjawab setuju berjumlah 26 responden dengan persentasi 79% dan responden yang menjawab kurang setuju berjumlah 1 responden dengan persentase 3%. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar dari tanggapan responden “Setuju” terhadap kemampuan karyawan dalam menyelesaikan masalah dengan rata-rata 4,15 yang tergolong “Baik”.

Dilihat dari analisis diatas bahwa di PT. Agung Toyota Cabang Pangkalan Kerinci sebagian karyawan mampu

menyelesaikan masalah seperti pelanggan yang komplain terhadap produk dan masalah yang dihadapi karyawan dalam bekerja. Tentu ini membuat hubungan antara karyawan dan perusahaan jadi lebih baik dan harmonis.

5) Kemampuan mengatur waktu agar dapat bekerja secara optimal dalam mencapai target perusahaan

Tabel 5. 18 Tanggapan Responden Terhadap Kemampuan Mengatur Waktu

| No | Tanggapan | Frekuensi | Skor | Persentase (%) |
|------------|---------------------|-----------|------|----------------|
| 1. | Sangat Setuju | 0 | 0 | 0% |
| 2. | Setuju | 26 | 104 | 79% |
| 3. | Kurang setuju | 5 | 15 | 15% |
| 4. | Tidak Setuju | 2 | 4 | 6% |
| 5. | Sangat Tidak Setuju | 0 | 0 | 0% |
| Total | | 33 | 123 | 100% |
| Rata-Rata | | | 3,73 | |
| Keterangan | | | Baik | |

Sumber: Data Olahan Hasil penelitian

Berdasarkan Tabel 5.18 diatas dapat dilihat tanggapan responden mengenai kemampuan karyawan dalam mengatur waktu. Dari hasil tanggapan didapat jumlah responden yang menjawab setuju berjumlah 26 responden dengan persentasi 79%, jumlah responden yang menjawab kurang setuju berjumlah 5 responden dengan persentasi 15% dan responden yang menjawab tidak setuju berjumlah 2 responden dengan persentase 6%. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar dari tanggapan responden “Setuju” terhadap kemampuan karyawan dalam mengatur waktu dengan rata-rata 3,73 yang tergolong “Baik”.

Dilihat dari PT. Agung Toyota Cabang Pangkalan Kerinci karyawan mampu melakukan manajemen waktu yang baik sehingga karyawan bisa bekerja secara optimal.

6) Jenjang pendidikan sesuai dengan jenis pekerjaan yang dimiliki

Tabel 5. 19 Tanggapan Responden Terhadap Jenjang Pendidikan yang Sesuai

| No | Tanggapan | Frekuensi | Skor | Persentase (%) |
|------------|---------------------|-----------|------|----------------|
| 1. | Sangat Setuju | 2 | 10 | 6% |
| 2. | Setuju | 20 | 80 | 61% |
| 3. | Kurang setuju | 11 | 33 | 33% |
| 4. | Tidak Setuju | 0 | 0 | 0% |
| 5. | Sangat Tidak Setuju | 0 | 0 | 0% |
| Total | | 33 | 123 | 100% |
| Rata-Rata | | 3,73 | | |
| Keterangan | | Baik | | |

Sumber: Data Olahan Hasil penelitian

Berdasarkan Tabel 5.19 diatas dapat dilihat tanggapan responden mengenai jenjang pendidikan karyawan yang sesuai dengan jenis pekerjaan yang dimiliki. Dari hasil tanggapan didapat jumlah responden yang menjawab sangat setuju berjumlah 2 responden dengan persentasi 6%, jumlah responden yang menjawab setuju berjumlah 20 responden dengan persentasi 61% dan responden yang menjawab kurang setuju berjumlah 11 responden dengan persentase 33%. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar dari tanggapan responden “Setuju” terhadap jenjang pendidikan karyawan yang sesuai dengan jenis pekerjaan yang dimiliki dengan rata-rata 3,73 yang tergolong “Baik”.

Berdasarkan analisis diatas dapat diartikan bahwa karyawan yang memiliki tingkat pendidikan yang sesuai dengan pekerjaan tentunya dapat mempermudah dalam pekerjaan.

b. Dimensi Kemampuan Fisik

Kemampuan fisik adalah kemampuan tugas-tugas yang menuntut stamina, daya, kekuatan dan karakteristik serupa. Untuk mengetahui bagaimana pengaruh kemampuan fisik yang diterapkan pada PT. Agung Toyota Cabang Pangkalan Kerinci maka dilakukan analisis sebagai berikut :

- 1) **Kemampuan mengelola dan mengendalikan emosi diri dalam situasi apapun pada saat bekerja**

Tabel 5. 20 Tanggapan Responden Terhadap Kemampuan Mengelola dan Mengendalikan Emosi

| No | Tanggapan | Frekuensi | Skor | Persentase (%) |
|------------|---------------------|-----------|------|----------------|
| 1. | Sangat Setuju | 12 | 60 | 36% |
| 2. | Setuju | 18 | 72 | 55% |
| 3. | Kurang setuju | 3 | 9 | 9% |
| 4. | Tidak Setuju | 0 | 0 | 0% |
| 5. | Sangat Tidak Setuju | 0 | 0 | 0% |
| Total | | 33 | 141 | 100% |
| Rata-Rata | | 4,27 | | |
| Keterangan | | Baik | | |

Sumber: Data Olahan Hasil penelitian

Berdasarkan Tabel 5.20 diatas dapat dilihat tanggapan responden mengenai kemampuan karyawan dalam mengelola dan mengendalikan emosi diri dalam situasi apapun pada saat bekerja. Dari hasil tanggapan didapat jumlah responden yang menjawab sangat setuju berjumlah 12 responden dengan persentasi 36%, jumlah responden yang menjawab setuju berjumlah 18 responden

dengan persentasi 55% dan responden yang menjawab kurang setuju berjumlah 3 responden dengan persentase 9%. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar dari tanggapan responden “Setuju” terhadap kemampuan karyawan dalam mengelola dan mengendalikan emosi diri dalam situasi apapun pada saat bekerja dengan rata-rata 3,73 yang tergolong “Baik”.

Dilihat dari PT. Agung Toyota Cabang Pangkalan Kerinci karyawan tentunya harus mampu mengendalikan emosinya karena saat melayani konsumen citra perusahaan juga tentu saja diwakilkan oleh sikap dan tingkah laku karyawannya.

3. Kinerja Karyawan

Kinerja adalah tentang melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut. Kinerja adalah tentang apa yang dikerjakan dan bagaimana cara mengerjakannya. Kinerja adalah hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya didasarkan atas kecakapan, pengalaman, kesanggupan serta waktu. Untuk itu, setiap perusahaan harus melakukan penilaian setiap karyawan untuk meningkatkan kinerjanya. Penilaian kinerja karyawan di PT. Agung Automall Cabang Pangkalan Kerinci terdiri dari dua bagian yaitu :

a. Kualitas Kerja

Kualitas kerja adalah seberapa baik seorang karyawan mengerjakan apa yang seharusnya dikerjakan. Untuk mengetahui bagaimana pengaruh kualitas kerja yang diterapkan pada PT. Agung Toyota Cabang Pangkalan Kerinci maka dilakukan analisis sebagai berikut:

1) Selalu mengerjakan pekerjaan dengan teliti

Tabel 5. 21 Tanggapan Responden Terhadap Ketelitian Dalam Bekerja

| No | Tanggapan | Frekuensi | Skor | Persentase (%) |
|------------|---------------------|-----------|------|----------------|
| 1. | Sangat Setuju | 3 | 15 | 9% |
| 2. | Setuju | 23 | 92 | 70% |
| 3. | Kurang setuju | 7 | 21 | 21% |
| 4. | Tidak Setuju | 0 | 0 | 0% |
| 5. | Sangat Tidak Setuju | 0 | 0 | 0% |
| Total | | 33 | 128 | 100% |
| Rata-Rata | | | 3,88 | |
| Keterangan | | | Baik | |

Sumber: Data Olahan Hasil penelitian

Berdasarkan Tabel 5.21 diatas dapat dilihat tanggapan responden mengenai ketelitian karyawan dalam bekerja. Dari hasil tanggapan didapat jumlah responden yang menjawab sangat setuju berjumlah 3 responden dengan persentasi 9%, jumlah responden yang menjawab setuju berjumlah 23 responden dengan persentasi 70% dan responden yang menjawab kurang setuju berjumlah 7 responden dengan persentase 21%. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar dari tanggapan responden “Setuju” dalam mengerjakan pekerjaan dengan teliti dengan rata-rata 3,88 yang tergolong “Baik”.

Dilihat dari PT. Agung Automall Cabang Pangkalan Kerinci dapat dimaknai pekerjaan yang dilakukan dengan teliti akan menjadi lebih baik dan konsumen puas akan pelayanan perusahaan.

2) Selalu bekerja sesuai ketentuan yang diberikan

Tabel 5. 22 Tanggapan Responden Terhadap Ketepatan Dalam Bekerja

| No | Tanggapan | Frekuensi | Skor | Persentase (%) |
|------------|---------------------|-----------|------|----------------|
| 1. | Sangat Setuju | 4 | 20 | 12% |
| 2. | Setuju | 22 | 88 | 67% |
| 3. | Kurang setuju | 7 | 21 | 21% |
| 4. | Tidak Setuju | 0 | 0 | 0% |
| 5. | Sangat Tidak Setuju | 0 | 0 | 0% |
| Total | | 33 | 129 | 100% |
| Rata-Rata | | 3,91 | | |
| Keterangan | | Baik | | |

Sumber: Data Olahan Hasil penelitian

Berdasarkan Tabel 5.22 diatas dapat dilihat tanggapan responden mengenai ketepatan karyawan dalam bekerja. Dari hasil tanggapan didapat jumlah responden yang menjawab sangat setuju berjumlah 4 responden dengan persentasi 12%, jumlah responden yang menjawab setuju berjumlah 22 responden dengan persentasi 67% dan responden yang menjawab kurang setuju berjumlah 7 responden dengan persentase 21%. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar dari tanggapan responden “Setuju” dalam bekerja sesuai dengan ketentuan yang diberikan perusahaan dengan rata-rata 3,91 yang tergolong “Baik”.

Dilihat dari PT. Agung Automall Cabang Pangkalan Kerinci dapat dimaknai bahwa sebagian besar karyawan bekerja sesuai ketentuan perusahaan. Dimana karyawan yang mengikuti ketentuan perusahaan adalah karyawan yang memiliki loyalitas yang tinggi.

3) Selalu terampil dalam mengerjakan pekerjaan

Tabel 5. 23 Tanggapan Responden Terhadap Keterampilan dan Kecakapan Kerja

| No | Tanggapan | Frekuensi | Skor | Persentase (%) |
|------------|---------------------|-----------|------|----------------|
| 1. | Sangat Setuju | 4 | 20 | 12% |
| 2. | Setuju | 24 | 96 | 73% |
| 3. | Kurang setuju | 5 | 15 | 15% |
| 4. | Tidak Setuju | 0 | 0 | 0% |
| 5. | Sangat Tidak Setuju | 0 | 0 | 0% |
| Total | | 33 | 131 | 100% |
| Rata-Rata | | | 3,96 | |
| Keterangan | | | Baik | |

Sumber: Data Olahan Hasil penelitian

Berdasarkan Tabel 5.23 diatas dapat dilihat tanggapan responden mengenai keterampilan dan kecakapan karyawan dalam bekerja. Dari hasil tanggapan didapat jumlah responden yang menjawab sangat setuju berjumlah 4 responden dengan persentasi 12%, jumlah responden yang menjawab setuju berjumlah 24 responden dengan persentasi 73% dan responden yang menjawab kurang setuju berjumlah 5 responden dengan persentase 15%. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar dari tanggapan responden “Setuju” dalam terampil mengerjakan pekerjaandengan rata-rata 3,96 yang tergolong “Baik”.

Karyawan yang terampil adalah orang-orang yang memiliki *skill* atau kemampuan yang memumpuni untuk melaksanakan pekerjaanya dengan baik benar.

4) Selalu menjaga kerapian dalam bekerja

Tabel 5. 24 Tanggapan Responden Terhadap Kerapian Bekerja

| No | Tanggapan | Frekuensi | Skor | Persentase (%) |
|------------|---------------------|-----------|------|----------------|
| 1. | Sangat Setuju | 4 | 20 | 12% |
| 2. | Setuju | 25 | 100 | 76% |
| 3. | Kurang setuju | 4 | 12 | 12% |
| 4. | Tidak Setuju | 0 | 0 | 0% |
| 5. | Sangat Tidak Setuju | 0 | 0 | 0% |
| Total | | 33 | 132 | 100% |
| Rata-Rata | | | 4,00 | |
| Keterangan | | | Baik | |

Sumber: Data Olahan Hasil penelitian

Berdasarkan Tabel 5.24 diatas dapat dilihat tanggapan responden mengenai Kerapian karyawan dalam bekerja. Dari hasil tanggapan didapat jumlah responden yang menjawab sangat setuju berjumlah 4 responden dengan persentasi 12%, jumlah responden yang menjawab setuju berjumlah 25 responden dengan persentasi 76% dan responden yang menjawab kurang setuju berjumlah 4 responden dengan persentase 12%. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar dari tanggapan responden “Setuju” dalam menjaga kerapian pada saat bekerja dengan rata-rata 4,00 yang tergolong “Baik”.

Dilihat dari analisis diatas bahwa di PT. Agung Toyota Cabang Pangkalan Kerinci karyawan pemasaran tentu berpakaian rapi dan bersih dimana tentu saja memberikan rasa nyaman dan kepercayaan dari konsumen.

b. Kuantitas Kerja

Kuantitas kerja adalah seberapa lama seorang karyawan bekerja dalam satu harinya. Kuantitas kerja ini dapat dilihat dari kecepatan kerja setiap karyawan itu masing-masing. Untuk mengetahui bagaimana pengaruh kuantitas kerja yang diterapkan pada PT. Agung Toyota Cabang Pangkalan Kerinci maka dilakukan analisis sebagai berikut :

1) Mampu mencapai penjualan yang sudah di targetkan oleh perusahaan

Tabel 5. 25 Tanggapan Responden Terhadap Jumlah Hasil Penjualan Yang Telah Dicapai

| No | Tanggapan | Frekuensi | Skor | Persentase (%) |
|------------|---------------------|-----------|------|----------------|
| 1. | Sangat Setuju | 0 | 0 | 0% |
| 2. | Setuju | 20 | 80 | 61% |
| 3. | Kurang setuju | 12 | 36 | 36% |
| 4. | Tidak Setuju | 1 | 2 | 3% |
| 5. | Sangat Tidak Setuju | 0 | 0 | 0% |
| Total | | 33 | 118 | 100% |
| Rata-Rata | | | 3,58 | |
| Keterangan | | | Baik | |

Sumber: Data Olahan Hasil penelitian

Berdasarkan Tabel 5.25 diatas dapat dilihat tanggapan responden mengenai jumlah hasil penjualan yang telah dicapai karyawan. Dari hasil tanggapan didapat jumlah responden yang menjawab setuju berjumlah 20 responden dengan persentasi 61 %, jumlah responden yang menjawab kurang setuju berjumlah 12 responden dengan persentasi 36% dan responden yang menjawab tidak setuju berjumlah 1 responden dengan persentase 3%. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar dari tanggapan responden

“Setuju” dalam mencapai penjualan yang sudah di targetkan oleh perusahaan dengan rata-rata 3,58 yang tergolong “Baik”.

Dilihat dari PT. Agung Toyota Cabang Pangkalan Kerinci, jika karyawan sudah mencapai target penjualan yang ditentukan dapat diartikan bahwa mereka dinilai mampu dan sanggup dalam bekerja.

2) Menyelesaikan pekerjaan dengan cepat dan tepat

Tabel 5. 26 Tanggapan Responden Terhadap Kecepatan Dalam Menyelesaikan Pekerjaan

| No | Tanggapan | Frekuensi | Skor | Persentase (%) |
|------------|---------------------|-----------|------|----------------|
| 1. | Sangat Setuju | 2 | 10 | 6% |
| 2. | Setuju | 24 | 96 | 73% |
| 3. | Kurang setuju | 7 | 21 | 21% |
| 4. | Tidak Setuju | 0 | 0 | 0% |
| 5. | Sangat Tidak Setuju | 0 | 0 | 0% |
| Total | | 33 | 127 | 100% |
| Rata-Rata | | 3,85 | | |
| Keterangan | | Baik | | |

Sumber: Data Olahan Hasil penelitian

Berdasarkan Tabel 5.26 diatas dapat dilihat tanggapan responden mengenai kecepatan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan. Dari hasil tanggapan didapat jumlah responden yang menjawab sangat setuju berjumlah 2 responden dengan persentasi 6%, jumlah responden yang menjawab setuju berjumlah 24 responden dengan persentasi 73% dan responden yang menjawab tidak setuju berjumlah 7 responden dengan persentase 21%. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar dari tanggapan responden “Setuju” dalam menyelesaikan pekerjaan dengan cepat dan tepat dengan rata-rata 3,85 yang tergolong “Baik”.

Dilihat dari PT. Agung Toyota Cabang Pangkalan Kerinci karyawan melakukan pekerjaan dengan cepat dan tepat dimana ini tentu saja menjadi keuntungan perusahaan baik secara profit maupun citra yang baik bagi perusahaan.

5.1.3 Hasil pengujian instrumen penelitian

Pengujian data dilakukan untuk menguji validitas dan reliabilitas instrumen penelitian dalam hal ini adalah kuesioner penelitian dan menguji pendistribusian data dalam bentuk uji normalitas.

1. Uji Validitas

Uji validitas dilakukan untuk mengetahui layak atau tidak layaknya pertanyaan-pertanyaan yang digunakan dalam kuesioner. Menurut Ghozali (2011) dikatakannya valid suatu kuesioner apabila pertanyaannya mampu untuk menunjukkan sesuatu yang dapat diukur oleh kuesioner tersebut. Pengujian validitas menggunakan ketentuan jika r hitung $>$ r tabel pada taraf signifikansi 5% untuk uji 2 sisi, maka item pernyataan/pertanyaan tersebut dapat dikatakan valid. Kuesioner tersebut dikatakan valid berarti kuesioner tersebut benar-benar mampu untuk mengukur apa yang harus diukur. Nilai r tabel dapat diperoleh dengan persamaan $df n-2 = 33-2 = 31 = 0,344$. Hasil uji validitas dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel 5. 27 Hasil Uji Validitas

| Variabel | Pernyataan | r hitung | r tabel | Keputusan |
|-----------|------------|----------|---------|-----------|
| Insentif | X1.1 | 0,519 | 0,344 | Valid |
| | X1.2 | 0,647 | 0,344 | Valid |
| | X1.3 | 0,535 | 0,344 | Valid |
| | X1.4 | 0,628 | 0,344 | Valid |
| | X1.5 | 0,574 | 0,344 | Valid |
| | X1.6 | 0,575 | 0,344 | Valid |
| | X1.7 | 0,767 | 0,344 | Valid |
| | X1.8 | 0,543 | 0,344 | Valid |
| Kemampuan | X2.1 | 0,621 | 0,344 | Valid |
| | X2.2 | 0,711 | 0,344 | Valid |
| | X2.3 | 0,776 | 0,344 | Valid |
| | X2.4 | 0,622 | 0,344 | Valid |
| | X2.5 | 0,708 | 0,344 | Valid |
| | X2.6 | 0,789 | 0,344 | Valid |
| | X2.7 | 0,679 | 0,344 | Valid |
| Kinerja | Y.1 | 0,746 | 0,344 | Valid |
| | Y.2 | 0,540 | 0,344 | Valid |
| | Y.3 | 0,609 | 0,344 | Valid |
| | Y.4 | 0,761 | 0,344 | Valid |
| | Y.5 | 0,639 | 0,344 | Valid |
| | Y.6 | 0,537 | 0,344 | Valid |

Sumber : Data Olahan, 2021

Berdasarkan Tabel 5.27 dapat dilihat bahwa 8 item pernyataan pada variabel insentif (X1) semuanya dinyatakan valid, 7 item pernyataan pada variabel kemampuan (X2) semuanya dinyatakan valid dan 6 item pernyataan pada variabel Kinerja (Y) semuanya dinyatakan valid, hal ini dikarenakan nilai r hitung setiap pernyataan lebih besar dari pada r tabel (0,344). Sehingga dapat disimpulkan bahwa semua pernyataan yang digunakan dalam kuesioner valid atau layak digunakan untuk mengukur variabel yang ingin diukur dalam penelitian ini.

2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dilakukan untuk dapat mengetahui kekonsistenan hasil dari suatu pengukuran penelitian yang dapat digunakan lebih dari satu kali. Penelitian dikatakan reliable apabila terdapat kesamaan data dalam waktu yang berbeda. Hasil dari uji reliabilitas pada penelitian ini menggunakan uji *Cronbach's Alpha*. Suatu instrumen penelitian mengindikasikan memiliki reliabilitas yang memadai jika koefisien *Cronbach's Alpha* lebih besar atau sama dengan 0,70 (Sakaran dalam Nazaruddin dan Basuki, 2016). Hasil uji reliabilitas dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel 5. 28 Hasil Uji Reliabilitas

| Variabel | Cronbach's Alpha | Nilai Kritis | Kesimpulan |
|------------------|------------------|--------------|------------|
| Insentif | 0,733 | 0,7 | Reliabel |
| Kemampuan | 0,827 | 0,7 | Reliabel |
| Kinerja Karyawan | 0,706 | 0,7 | Reliabel |

Sumber : Data Olahan, 2021

Dari Tabel 5.28 Dapat diperlihatkan bahwa hasil pengujian nilai reliabilitas seluruh variabel $\geq 0,7$. Artinya adalah bahwa alat ukur yang digunakan dalam penelitian ini reliable atau dapat di percaya.

5.1.4 Hasil Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas Data

Pengujian normalitas bertujuan untuk menguji serta mengetahui apakah dalam model regresi variabel residual berdistribusi normal ataupun tidak berdistribusi normal (Ghozali, 2011). Uji normalitas yang dilakukan dalam penelitian ini menggunakan uji *Kolmogorov-Smirnov* (K-S). Suatu data

dapat dikatakan mempunyai distribusi normal jika memperoleh nilai $\text{sig} > 0,05$ sedangkan tidak memiliki distribusi normal jika memperoleh nilai $\text{sig} < 0,05$. Hasil uji normalitas dengan uji *Kolmogorov-Smirnov* (K-S) dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel 5. 29 Uji Normalitas Data
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

| | | Unstandardized Residual |
|----------------------------------|----------------|-------------------------|
| N | | 33 |
| Normal Parameters ^{a,b} | Mean | .0000000 |
| | Std. Deviation | 1.26572360 |
| Most Extreme Differences | Absolute | .100 |
| | Positive | .077 |
| | Negative | -.100 |
| Test Statistic | | .100 |
| Asymp. Sig. (2-tailed) | | .200 ^{c,d} |

- a. Test distribution is Normal.
 b. Calculated from data.
 c. Lilliefors Significance Correction.
 d. This is a lower bound of the true significance.

Sumber : Data Olahan, 2021

Berdasarkan uji Kolmogorov-Smirnov pada Tabel 5.29 diperoleh nilai signifikansi sebesar $0,200 > 0,05$. Dengan demikian dapat diartikan bahwa model regresi memenuhi asumsi normalitas.

2. Multikolinearitas

Pengujian multikolonieritas bertujuan untuk menguji dan mengetahui apakah ada atau tidaknya kolerasi antar variabel bebas atau independen dalam model regresi (Ghozali, 2011). Uji multikolinieritas dapat dilihat dari nilai *tolerance* dan nilai *Variance Inflation Factor* (VIF). Dikatakan tidak mengalami multikolinieritas apabila memiliki nilai *tolerance* $> 0,10$ dan $\text{VIF} < 10$. Namun, jika hasil analisis menunjukkan nilai *tolerance* $< 0,10$ dan

VIF>10 maka dalam model regresi mengalami multikolinieritas. Hasil uji multikolinieritas dalam penelitian dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel 5. 30 Uji Multikolinieritas

| Model | | Coefficients ^a | |
|-------|------------|---------------------------|-------|
| | | Tolerance | VIF |
| 1 | (Constant) | | |
| | Isentif | .614 | 1.629 |
| | Kemampuan | .614 | 1.629 |

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : Data Olahan, 2021

Berdasarkan tabel diatas, diperoleh nilai VIF seluruh variabel bebas < 10 dan tolerance > 0,10. Sehingga dapat diartikan bahwa model regresi bebas dari multikolinearitas.

3. Heteroskedastisitas

Pengujian heteroskedastisitas bertujuan untuk mengetahui dalam model regresi apakah terdapat ketidaksamaan *variance residual* pengamatan satu ke pengamatan lainnya (Ghozali, 2011). Dalam penelitian ini, uji glejser digunakan untuk menguji terjadinya heteroskedastisitas. Hasil analisis yang menunjukkan nilai sig>0,05 dapat dikatakan bahwa model regresi tidak mengalami heteroskedastisitas, sebaliknya jika memiliki nilai sig<0,05 maka dikatakan mengalami heteroskedastisitas dan model regresi tidak dikatakan baik (Ghozali, 2011). Hasil uji heteroskedastisitas dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 5. 31 Uji Heteroskedastisitas

| Coefficients ^a | | | | | | |
|---------------------------|------------|-----------------------------|------------|----------------------|-------|------|
| Model | | Unstandardized Coefficients | | Standardized | t | Sig. |
| | | B | Std. Error | Coefficients Beta | | |
| 1 | (Constant) | -.436 | 1.483 | | -.294 | .771 |
| | Isentif | .006 | .059 | .025 | .109 | .914 |
| | Kemampuan | .046 | .054 | .195 | .857 | .398 |

a. Dependent Variable: Abs_Res

Sumber : Data Olahan,2021

Berdasarkan uji glejser diatas, diketahui bahwa seluruh variabel independen tidak signifikan terhadap absolut residual ($0,914$ dan $0,398 > 0,05$). Dengan demikian dapat diartikan bahwa tidak terdapat heteroskedastisitas dalam model regresi penelitian ini.

5.1.5 Teknik Analisis Data

1. Analisis Regresi Linear Berganda

Dalam penelitian ini menggunakan model analisis regresi linear berganda dengan tujuan untuk mengetahui pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen yaitu pengaruh insentif dan kemampuan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Agung Toyota Pangkalan Kerinci. Hasil perhitungan regresi dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 5. 32 Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

| Coefficients ^a | | | | | | |
|---------------------------|------------|-----------------------------|------------|----------------------|-------|------|
| Model | | Unstandardized Coefficients | | Standardized | t | Sig. |
| | | B | Std. Error | Coefficients Beta | | |
| 1 | (Constant) | 2.566 | 2.983 | | .860 | .396 |
| | Isentif | .387 | .118 | .472 | 3.284 | .003 |
| | Kemampuan | .305 | .109 | .402 | 2.800 | .009 |

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : Data Olahan,2021

Berdasarkan Tabel 5.32 diatas diperoleh persamaan regresi dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

Persamaan Regresi Berganda :

$$Y = 2,556 + 0,387 X_1 + 0,305 X_2 + e$$

Dari persamaan tersebut dapat diambil kesimpulan :

- a. Nilai konstanta (a) sebesar 2,556. Artinya adalah apabila variabel independen diasumsikan nol (0), maka kinerja sebesar 2,556.
- b. Nilai koefisien regresi variabel insentif sebesar 0,387. Artinya adalah bahwa setiap peningkatan insentif sebesar 1 satuan maka akan meningkatkan kinerja sebesar 0,387 dan sebaliknya dengan asumsi variabel lain tetap.
- c. Nilai koefisien regresi variabel kemampuan kerja sebesar 0,305. Artinya adalah bahwa setiap peningkatan kemampuan kerja sebesar 1 satuan maka akan meningkatkan kinerja sebesar 0,305 dan sebaliknya dengan asumsi variabel lain tetap.
- d. Standar error (e) merupakan variabel acak dan mempunyai distribusi probabilitas yang mewakili semua faktor yang mempunyai pengaruh terhadap Y tetapi tidak dimasukan dalam persamaan.

2. Pengujian Hipotesis

a. Uji Secara Simultan (Uji F)

Uji F dilakukan untuk mengetahui apakah secara bersama-sama variabel independen mampu menjelaskan variabel dependen dengan baik atau apakah variabel independen secara bersama-sama mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen. Pada tabel Anova berikut dapat

dilihat pengaruh variabel insentif dan kemampuan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Agung Toyota Pangkalan Kerinci secara simultan atau bersama-sama :

Tabel 5. 33 Uji Koefisien Regresi Secara Simultan (Uji F)

| ANOVA ^a | | | | | | |
|--------------------|------------|----------------|----|-------------|--------|-------------------|
| Model | | Sum of Squares | Df | Mean Square | F | Sig. |
| 1 | Regression | 83.643 | 2 | 41.822 | 24.473 | .000 ^b |
| | Residual | 51.266 | 30 | 1.709 | | |
| | Total | 134.909 | 32 | | | |

a. Dependent Variable: Kinerja

b. Predictors: (Constant), Kemampuan, Isentif

Sumber : *Data Olahan, 2021*

Dari Tabel 5.33 diatas diperoleh F hitung sebesar 24,473 dengan signifikansi 0,000. F tabel dapat diperoleh sebagai berikut:

$$\begin{aligned}
 F \text{ tabel} &= n - k - 1 ; k \\
 &= 33 - 2 - 1 ; 2 \\
 &= 30 ; 2 \\
 &= 3,316
 \end{aligned}$$

Keterangan n : jumlah sampel

k : jumlah variabel bebas

1 : konstan

Dengan demikian diperoleh nilai F hitung sebesar 24,473 dengan signifikansi 0,000. Hal ini menunjukkan bahwa nilai F hitung (24,473) lebih besar dari pada nilai F tabel (3,316) dan nilai signifikansi yang diperoleh lebih kecil dari pada nilai signifikansi yang telah ditetapkan yaitu 0,05 ($0,000 < 0,05$). Sehingga dapat dinyatakan bahwa variabel independen insentif dan kemampuan kerja secara Bersama-sama mempengaruhi variabel dependen yaitu kinerja karyawan.

b. Uji Secara Parsial (Uji t)

Uji secara parsial atau uji t dalam penelitian ini dapat dilakukan untuk mengetahui pengaruh dari masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen. Hipotesis diterima apabila memiliki nilai $\text{sig} < 0,05$ dan koefisien regresi searah dengan hipotesis. Hasil analisis secara parsial (Uji t) dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel 5. 34 Uji Koefisien Regresi Secara Parsial (Uji t)

| Model | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | T | Sig. |
|--------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
| | B | Std. Error | Beta | | |
| 1 (Constant) | 2.566 | 2.983 | | .860 | .396 |
| Insentif | .387 | .118 | .472 | 3.284 | .003 |
| Kemampuan | .305 | .109 | .402 | 2.800 | .009 |

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : Data Olahan, 2021

Diketahui nilai t tabel pada taraf signifikansi 5 % (2-tailed) dengan Persamaan sebagai berikut:

$$t \text{ tabel} = n - k - 1 : \alpha / 2$$

$$= 30 : 0,025$$

$$= 2,042$$

keterangan: n : jumlah sampel

k : jumlah variabel bebas

1 : konstan

1. Uji hipotesis pertama (H_1)

Nilai t hitung variabel insentif (3,284) > t tabel (2,042) dan Sig. variabel insentif (0,003) < 0,05. Hal ini berarti insentif memberikan pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Nilai koefisien beta dari

variabel insentif adalah 0,387 (positif) yang berarti variabel tersebut memberikan pengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Dari hasil tersebut diketahui insentif berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian, maka H_1 diterima.

2. Uji hipotesis kedua (H_2)

Nilai t hitung variabel kemampuan kerja (2,800) > t tabel (2,042) dan Sig. variabel kemampuan kerja (0,009) < 0,05. Hal ini berarti kemampuan kerja memberikan pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Nilai koefisien beta dari variabel kemampuan kerja adalah 0,305 (positif) yang berarti variabel tersebut memberikan pengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Dari hasil tersebut diketahui kemampuan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian, maka H_2 diterima.

c. Koefisien Determinasi (R^2)

Pengujian ini dilakukan untuk mengetahui seberapa besar kemampuan dari variabel independen dalam menjelaskan variabel dependen. Koefisien determinasi memiliki nilai 0 sampai 1. Apabila nilainya mendekati 1 maka dapat dikatakan kemampuannya besar dan apabila nilainya mendekati 0 maka kemampuannya kecil. Hasil pengujian koefisien determinasi dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel 5. 35 Hasil Uji Koefisien Determinasi

| Model Summary ^b | | | | |
|----------------------------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
| 1 | .787 ^a | .620 | .595 | 1.30723 |

a. Predictors: (Constant), Kemampuan, Insentif

b. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Data Olahan, 2021

Berdasarkan tabel 5.35 diperoleh nilai koefisien determinasi r^2 yang dimiliki pada model regresi menunjukkan angka sebesar 0,620. Angka tersebut menunjukkan bahwa 62% variabel kinerja karyawan berpengaruh terhadap variabel independent, yaitu variabel insentif dan variabel kemampuan kerja. Sedangkan sisanya 38% dipengaruhi oleh variabel-variabel independen lainnya yang tidak dimasukkan dalam model regresi ini.

5.2 Pembahasan Hasil Penelitian

Berdasarkan hasil analisis dengan menggunakan metode regresi linier berganda dapat diketahui bahwa :

5.2.1 Pengaruh Insentif Secara Parsial Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan diketahui bahwa insentif berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini dapat dilihat dari t hitung (3,284) > t tabel (2,042) atau Sig. (0,003) < 0,05 yang artinya bahwa variabel insentif berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Agung Toyota Cabang Pangkalan Kerinci, dengan demikian maka H2 diterima.

Berdasarkan analisis deskriptif dari jawaban responden mengenai variabel insentif diketahui bahwa adanya hubungan kerja yang saling mendukung antara semua pihak di dalam perusahaan serta adanya penghargaan berupa pujian yang diberikan perusahaan kepada karyawan yang prestasi, namun secara keseluruhan insentif di PT. Agung Automall Cabang Pangkalan Kerinci masih belum sesuai dengan harapan karyawan, hal ini dapat dilihat dari komisi yang diberikan oleh perusahaan belum sesuai dengan

harapan karyawan serta kurangnya pendidikan dan pelatihan yang diberikan oleh perusahaan.

Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan yaitu insentif. Insentif adalah bonus atau kompensasi yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawannya. Oleh karena itu, untuk dapat meningkatkan kinerja karyawan PT. Agung Toyota Cabang Pangkalan Kerinci harus mampu memberikan insentif yang sesuai dengan harapan karyawan agar tujuan perusahaan dapat tercapai dengan maksimal.

Insentif terbukti berpengaruh terhadap kinerja karyawan, hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Muhammad Hoiron dan Purwanto (2019) yang berjudul Dampak Insentif dalam Kinerja Karyawan Bagian Pemasaran pada Perusahaan Roti MBO(morlano balibon orlendy) Jember yang mengemukakan bahwa insentif berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan bagian pemasaran.

Hasil penelitian ini sesuai dengan situasi dan kondisi yang ada pada PT. Agung Toyota Cabang Pangkalan Kerinci. Dengan memberikan insentif yang sesuai dengan kondisi dan harapan karyawan. Hal ini tentunya akan mewujudkan kinerja yang lebih baik dan dapat mencapai tujuan perusahaan yang telah ditetapkan.

5.2.2 Pengaruh Kemampuan Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan diketahui bahwa kemampuan karyawan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini dapat dilihat dari t hitung (3,284) > t tabel (2,042) dan Sig. (0,009) < 0,05

yang artinya bahwa variabel kemampuan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Agung Toyota Cabang Pangkalan Kerinci.

Berdasarkan analisis deskriptif dari jawaban responden mengenai variabel kemampuan karyawan diketahui bahwa karyawan mampu memberikan pelayanan yang baik dan memuaskan bagi pelanggan serta mampu dalam mengendalikan emosi diri dalam situasi apapun pada saat bekerja, namun secara keseluruhan kemampuan karyawan di PT. Agung Toyota masih belum maksimal hal ini dapat dilihat dari kurang mampunya karyawan dalam mengatur waktu yang diberikan perusahaan dalam mencapai target penjualan serta adanya jenjang pendidikan karyawan yang tidak sesuai dengan jenis pekerjaannya. Hal ini tentu saja menjadi salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

Kinerja karyawan dipengaruhi oleh faktor kemampuan yang dimiliki oleh setiap karyawan. Kemampuan adalah potensi karyawan untuk melaksanakan tugasnya secara cepat dan tepat sesuai dengan metode atau standar kerja yang dicapai. Dengan demikian, maka faktor kemampuan sangat berpengaruh besar terhadap kinerja karyawan. Oleh karena itu, untuk dapat meningkatkan kinerja karyawan PT. Agung Toyota Cabang Pangkalan Kerinci harus memperbaiki kualitas kemampuan karyawan agar dapat mendukung tujuan perusahaan itu sendiri.

Kemampuan terbukti berpengaruh terhadap kinerja karyawan, hasil penelitian ini sesuai dengan hasil penelitian yang dilakukan Firdaus, Achmad (2014) yang berjudul Pengaruh Kemampuan Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Pemasaran PT. Garam Kalianget Sumenep membuktikan bahwa

kemampuan karyawan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini juga diperkuat oleh penelitian yang dilakukan oleh Nuria Eisna (2019) yang membuktikan bahwa kemampuan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Hasil penelitian ini sesuai dengan situasi dan kondisi yang ada pada PT. Agung Toyota Cabang Pangkalan Kerinci. Dengan meningkatkan kemampuan karyawan dalam mengatur waktu untuk mencapai target yang telah ditetapkan, maka hal ini tentu saja dapat mewujudkan kinerja yang lebih baik dan dapat mencapai tujuan perusahaan yang telah ditetapkan.

5.2.3 Pengaruh Insentif Dan Kemampuan Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan sebelumnya, pengujian hipotesis 3 (H3) menunjukkan bahwa variabel insentif dan kemampuan secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Agung Toyota Cabang Pangkalan Kerinci. Hal ini dapat dilihat dari $F_{hitung} (24,473) > F_{tabel} (3,316)$ dengan $Sig. (0,000) < 0,05$ dengan demikian H3 di terima.

Berdasarkan analisis deskriptif dari jawaban responden mengenai variabel kinerja karyawan diketahui bahwa karyawan bagian pemasaran di PT. Agung Toyota Cabang Pangkalan Kerinci selalu menjaga kerapian dalam bekerja, selalu bekerja sesuai dengan ketentuan yang ditetapkan oleh perusahaan serta selalu terampil dalam mengerjakan pekerjaan. Belum maksimalnya kinerja karyawan dapat dilihat dari kurang mampunya karyawan untuk mencapai penjualan yang sudah ditargetkan oleh perusahaan serta karyawan kurang

mampu dalam menyelesaikan pekerjaan dengan cepat dan tepat. Hal ini tentunya salah satu faktor yang harus di tingkatkan agar kinerja karyawan dapat maksimal sesuai dengan harapan perusahaan.

Berdasarkan analisis deskriptif dari jawaban responden secara keseluruhan tentang variabel insentif dan kemampuan terhadap kinerja karyawan bagian pemasaran masih belum cukup maksimal pada PT. Agung Toyota Cabang Pangkalan Kerinci karena dalam perusahaan ini karyawan belum cukup mampu untuk mencapai target perusahaan, serta kurang mampunya karyawan dalam mengatur waktu, perusahaan juga kurang memperhatikan komisi yang diberikan kepada karyawan sehingga karyawan tidak memiliki semangat dalam bekerja.

Kinerja karyawan terdiri dari beberapa faktor yang mempengaruhi, antara lain yaitu kepemimpinan, motivasi, dan disiplin kerja. Kemampuan pemimpin mempengaruhi bawahannya, tingkat kedisiplinan yang tinggi serta pemberian motivasi pada setiap diri karyawan akan memberikan dorongan pada kinerja. Sehingga kinerja karyawan sangat menentukan keberhasilan pencapaian tujuan PT. Toyota Agung Automall yaitu dalam mencapai target dan pelayanan yang maksimal.

Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Alpian Dani (2017) yang berjudul Pengaruh Kemampuan Kerja dan Insentif Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Indomarco Prismatama yang membuktikan bahwa insentif dan kemampuan secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Penelitian ini dilakukan sesuai dengan kondisi dan situasi PT. Toyota Agung Automall Cabnag Pangkalan Kerinci, apabila permasalahan ini tidak di cari solusi dan penanganannya, maka di khawatirkan dapat menghambat tujuan perusahaan yang dapat megganggu pencapaian kerja yang optimal dalam mencapai target dan pelayanan. Oleh karena itu, PT. Toyota Agung Automall Cabang Pangkalan Kerinci harus benar-benar memperhatikan kinerja karyawan dalam mencapi tujuan bersama.



Dokumen ini adalah Arsip Miik :

Perpustakaan Universitas Islam Riau

BAB VI

PENUTUP

6.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang disajikan pada bab sebelumnya dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Insentif memiliki nilai t hitung (3,284) > t tabel (2,042) dan Sig. (0,003) < 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa Insentif berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan bagian pemasaran pada PT. Agung Toyota Cabang Pangkalan Kerinci.
2. Kemampuan kerja memiliki nilai t hitung (2,800) > t tabel (2,042) dan Sig. (0,009) < 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa Kemampuan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan bagian pemasaran pada PT. Agung Toyota Cabang Pangkalan Kerinci.
3. Insentif dan Kemampuan Kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan bagian pemasaran pada PT. Agung Toyota Cabang Pangkalan Kerinci.

6.2 Saran

Adapun saran yang dapat diberikan adalah sebagai berikut:

1. Untuk dapat memaksimalkan Insentif di PT. Agung Toyota Cabang Pangkalan Kerinci, pihak perusahaan diharapkan mampu dalam memperhatikan komisi yang diberikan kepada karyawan agar sesuai dengan harapan karyawan serta mampu memperhatikan pendidikan karyawan

2. dengan selalu memberikan pelatihan guna meningkatkan semangat dan kinerja karyawan.
3. Untuk memaksimalkan kemampuan karyawan di PT. Agung Toyota Cabang Pangkalan Kerinci, perusahaan diharapkan dapat menempatkan karyawan sesuai dengan jenis pekerjaannya serta memberikan pelatihan kepada karyawan agar karyawan dapat mengatur waktu yang diberikan perusahaan dalam mencapai target penjualan.
4. Untuk memaksimalkan kinerja karyawan di PT. Agung Toyota Cabang Pangkalan Kerinci, pihak perusahaan diharapkan dapat memperhatikan Insentif dan Kemampuan Karyawan dengan memberikan pendidikan dan pelatihan agar karyawan dapat mengatur waktu untuk mencapai target yang diberikan oleh perusahaan serta memperhatikan komisi yang diberikan kepada karyawan.
5. Untuk penulis selanjutnya, diharapkan agar dapat melakukan penelitian lebih dalam lagi mengenai insentif dan kemampuan karyawan dengan menambah variabel-variabel lain yang mungkin dapat mempengaruhi kinerja karyawan, serta dapat memperluas pengambilan sampel dari PT. Agung Toyota Cabang Pangkalan Kerinci.

DAFTAR PUSTAKA

- AS, M. H. (2008). *Manajemen Pelayanan Umum Di Indonesia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Bachrun, & Saifuddin. (2011). *Menyusun struktur dan skala gaji*. Jakarta: PPM. Burhani, Ruslan.
- Bangun, W. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Penerbit Erlangga.
- Eko, Widodo Suparno. (2015). *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: PUSTAKA PELAJAR.
- Hadari, N. (2011). *Manajemen Sumber Daya manusia*. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press.
- Hasibuan, m. S. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Ivancevich, J. M., R. K., & Matteson, R. T. (2006). *Perilaku dan Manajemen Organisasi*. Jakarta : Erlangga.
- Kasmir. (2016). *Analisis Laporan Keuangan*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Kreitner, R., & A. K. (2003). *Organization Behavior, dalam Early Suandy (Penterjemah)*. Jakarta: Salemba Empat.
- Mangkunegara. (2011). *Manajemen Sumber Daya Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya .
- Mangkunegara, A. A. (2007). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.

- Mathis, R. L., & Jackson Jhon H. (2001). *Manajemen Sumber Daya Manusia Jilid 1*. Jakarta: Salemba 4.
- Mathis, R. L., & Jackson Jhon H. (2001). *Manajemen Sumber Daya Manusia jilid 2*. Jakarta: Salemba empat.
- Moeheriono. (2014). *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi Edisi Revisi*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Nova, R., & Muslichah, W. E. (2011). *Manajemen Kompensasi*. Bandung: Karya Putra darwati.
- Panggabean, M. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bogor: Ghalia Indonesia.
- Raharjo, S., P. D. Paramita., dan M. M. Warso. (2016). Pengaruh Kemampuan Kerja, Pengalaman Dan Pelatihan Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Aparatur Sipil Negara Dengan Kompetensi Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus pada KUD “PATI KOTA” Kabupaten Pati). *Journal of Management, Volume 2 No. 2*.
- Rivai, V. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Robbins, S. P. (2003). *Decide & Conquer: Make Winning Decisions and Take Control of Your Life*.
- Robbins, S. P. (2003). *Management, Canadian Seventh Edition*.
- Sarwoto. (2010). *Dasar-Dasar Organisasi dan Manajemen, cetakan keenambelas*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Siagian, S. P. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.

Sule, & Saefullah. (2005). *Pengantar Manajemen*. Jakarta: Prenada Media Jakarta.

Sutrisno, E. (Manajemen Sumber Daya Manusia). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana.

