



Jurnal Online Program Studi Pendidikan Ekonomi

ISSN-e 2502-275255

Vol. 5, No. 2, Juli 2020, Hal: 84-94

Available Online at <http://ojs.uho.ac.id/index.php/jopspe>

Analisis Pemberian Insentif Dan Kinerja Karyawan PT. Makes Prima Motor Baubau

Nini Salsia)^{1*} Rizal)^{2*} Muh. Ilham)^{3*}

Jurusan Pendidikan Ekonomi, Universitas Halu Oleo, Alamat Kampus Baru Bumi Tridharma Andonohu, Kota Kendari, Indonesia.

Abstrak

Tujuan penelitian ini adalah pertama, untuk menganalisis pemberian insentif kepada karyawan PT. Makes Prima Motor Baubau. Kedua, untuk menggambarkan kinerja karyawan PT. Makes Prima Motor Baubau. Dan ketiga, untuk mengetahui apakah pemberian insentif sesuai dengan hasil kinerja karyawan PT. Makes Prima Motor Baubau. Metode yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan metode penelitian deskriptif dan verifikasi. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini adalah teknik observasi, teknik wawancara, dan teknik dokumentasi. Sedangkan teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis kualitatif dan deskriptif. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa: (1) pemberian insentif yang diberikan berupa uang makan, bonus prestasi dan produksi, dan bonus hari raya keagamaan oleh PT. Makes Prima Motor Baubau kepada karyawan sudah dilakukan dengan baik. Setiap karyawan menerima insentif sesuai dengan hasil kinerjanya dan prestasi kerja. Dan (2) hasil kinerja karyawan dengan adanya pemberian insentif sudah baik dan meningkat pada setiap bulannya. Karyawan sudah bekerja secara profesional dan penuh rasa tanggungjawab, memiliki disiplin yang baik, bekerja secara jujur sehingga hasil kinerja memuaskan untuk perusahaan.

Kata Kunci: Pemberian Insentif, Kinerja Karyawan

PENDAHULUAN

Manajemen sumber daya manusia merupakan salah satu bidang manajemen yang khusus mempelajari hubungan dan peranan manusia dalam organisasi. Hal ini disebabkan manajemen sumber daya manusia mengatur tenaga kerja yang ada dalam organisasi, sehingga terwujud tujuan organisasi dan kepuasan kerja karyawan. Manajemen sumber daya manusia yang dikelola dengan baik akan menghasilkan kinerja karyawan yang optimal dalam sebuah perusahaan.

Perusahaan merupakan suatu organisasi yang mempunyai berbagai macam tujuan. Pencapaian tujuan suatu perusahaan memberikan dampak perkembangan bisnis dan keuntungan bagi perusahaan, dimana jika perusahaan dapat mengelola potensi sumber daya manusia dalam organisasi yaitu karyawan dengan seoptimal mungkin. Seluruh potensi yang dimiliki oleh sumber daya manusia tersebut sangat berhubungan dengan kinerja karyawan (Fitriadi dan Ruzikna, 2015:1).

Perusahaan harus mempunyai cara dalam mengelola sumber daya manusia yang dimilikinya. Pengelolaan sumber daya manusia dalam suatu perusahaan antara lain dapat dilakukan dengan memberikan insentif dan motivasi kepada karyawan yang nantinya akan berpengaruh terhadap peningkatan hasil kinerja karyawan sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai, baik berupa tujuan jangka pendek, menengah dan panjang.

Pandangan Wibowo (2012) menyebutkan bahwa insentif mempunyai hubungan dengan kinerja karyawan karena setiap pekerjaan yang telah memberikan kinerja terbaiknya pasti mengharapkan imbalan disamping gaji atau upah sebagai tambahan berupa insentif atas prestasi yang telah diberikannya terhadap perusahaan. Dengan demikian, apabila organisasi dapat memberikannya, akan meningkatkan motivasi, partisipasi dan membangun saling pengertian dan saling mempercayai antara pekerja dan atasan (Diviani dan Djastuti, 2015: 2).

* Korespondensi Penulis. E-mail: mulihahalim993399@gmail.com

PT. Makesa Prima Motor Baubau merupakan perusahaan dealer resmi motor Honda yang terletak di Kota Baubau. Untuk menjalankan aktivitasnya PT. Makesa Prima Motor Baubau memerlukan tenaga kerja yang memiliki kompetensi yang tinggi sehingga dapat memberikan prestasi kerja yang tinggi sesuai dengan bidang kerja dari masing-masing karyawan. Akan tetapi pada saat ini hasil kinerja karyawan PT. Makesa Prima Motor Baubau mengalami penurunan yang diakibatkan oleh semakin ketatnya dalam hal perdagangan motor. Oleh karena itu, untuk mengatasi menurunnya hasil kinerja karyawan PT. Makesa Prima Motor Baubau memberikan insentif seperti bonus bulanan pencapaian target. Dan bonus akhir tahun yang memiliki kinerja yang baik Berdasarkan hasil wawancara dengan Manager PT. Makesa Prima Motor Baubau ditinjau dari indikator timeliness (ketepatan waktu) diketahui bahwa kinerja karyawan masih rendah, hal ini ditunjukkan dari banyaknya karyawan yang tidak dapat menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu. Hal ini menunjukkan kinerja karyawan yang masih rendah yaitu kurangnya rasa pertanggung jawaban atas pekerjaan yang diberikan perusahaan kepada mereka (Hasil wawancara dengan Manager PT. Makesa Prima Motor Baubau). Sebagaimana disajikan pada tabel sebagai berikut:

Tabel 1. Tingkat Penjualan dan Perbaikan Servis PT. Makesa Prima Motor Baubau

Bulan	Penjualan		Perbaikan/Servis	
	Target (Unit)	Realisasi (Unit)	Target (Unit)	Realisasi (Unit)
Januari	120	46 Unit	140	62 Unit
Februari	120	41 Unit	140	70 Unit
Maret	120	42 Unit	140	72 Unit
April	120	43 Unit	140	69 Unit
Mei	120	45 Unit	140	71 Unit
Juni	120	49 Unit	140	72 Unit
Juli	120	48 Unit	140	74 Unit
Agustus	120	48 Unit	140	73 Unit
September	120	49 Unit	140	70 Unit
Oktober	120	44 Unit	140	68 Unit
November	120	48 Unit	140	73 Unit
Desember	120	48 Unit	140	76 Unit
Jumlah	1.440	551 Unit	1.680	850 Unit

Berdasarkan tabel diatas bahwa perkembangan tingkat penjualan sepeda motor PT. Makesa Prima Motor Baubau pada tahun 2018 mengalami penurunan volume penjualan yang terlihat pada bulan Februari yaitu dengan penjualan 41 unit sedangkan target yang harus dicapai adalah 120 unit.

Berdasarkan uraian di atas, maka rumusan masalah; a) Bagaimana pemberian insentif yang diberikan kepada karyawan?; b) Bagaimana kinerja karyawan?; dan c) Apakah pembagian insentif sesuai dengan kinerja karyawan PT. Makesa Prima Motor Baubau?

Tujuan Penelitian adalah; a) untuk menganalisis pemberian insentif kepada karyawan; b) untuk mendeskripsikan kinerja karyawan; dan c) Untuk mengetahui apakah pemberian insentif sesuai dengan hasil kinerja karyawan PT. Makesa Prima Motor Baubau?

Menurut Sedarmayanti (2011:260) bahwa kinerja merupakan dari kata performance yang memiliki arti sebagai sebuah hasil kerja seseorang pegawai atau pekerja, sebuah proses manajemen yang mana hasil kerja tersebut harus memiliki sebuah bukti konkret yang juga dapat di ukur. Sedangkan menurut Mangkunegara (2009:67) kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Sedangkan menurut Rivai (2009:532) kinerja di artikan kesediaan seseorang atau kelompok orang untuk melakukan suatu kegiatan, dan menyempurnakan sesuai tanggung jawabnya dengan hasil seperti yang diharapkan.

Bernardin dan Russel yang diterjemahkan oleh Khaerul Umam (2010:190-191), mengemukakan bahwa penilaian kinerja adalah cara mengukur kontribusi individu (karyawan) pada organisasi tempat mereka bekerja. Menurut Sedarmayanti (2011:262) bahwa tujuan penilaian kinerja adalah: 1) Meningkatkan kinerja karyawan dengan cara membantu mereka agar menyadari dan menggunakan seluruh potensi mereka dalam mewujudkan tujuan organisasi, 2) Memberikan informasi kepada karyawan dan pimpinan sebagai dasar untuk mengambil keputusan yang berkaitan dengan pekerjaan.

Menurut Mangkunegara (2000:10), secara spesifik, tujuan penilaian kinerja adalah sebagai berikut: 1) Meningkatkan saling pengertian antara karyawan tentang persyaratan kinerja, 2) Mencatat dan mengetahui hasil kerja seorang karyawan, sehingga mereka termotivasi untuk berbuat yang lebih baik, atau sekurang-kurangnya berprestasi dengan prestasi terdahulu, 3) Memberikan peluang kepada karyawan untuk mendiskusikan keinginan dan aspirasinya dan meningkatkan kepedulian terhadap karier atau pekerjaan yang sekarang, 4) Mendefinisikan atau merumuskan kembali sasaran masa depan, sehingga karyawan termotivasi untuk berprestasi sesuai dengan potensinya, 5) Memeriksa rencana pelaksanaan dan pengembangan yang sesuai dengan kebutuhan pelatihan, khusus rencana diklat, dan kemudian menyetujui rencana itu jika tidak ada hak-hak yang perlu di ubah.

Disisi lain Malthis dan Lackson (2002: 21) mengemukakan bahwa kinerja karyawan adalah yang mempengaruhi seberapa banyak mereka memberikan kontribusi kepada organisasi antara lain: 1) Kuantitas kerja. Standar ini dilakukan dengan cara membandingkan antara besarnya volume kerja yang seharusnya (standar kerja normal) dengan kemampuan sebenarnya. 2) Kualitas kerja. Standar ini lebih menekankan pada mutu kerja yang dihasilkan dibandingkan dengan volume kerja. 3) Ketetapan waktu. Yaitu penggunaan masa kerja yang disesuaikan dengan kebijaksanaan perusahaan.

Selain itu, Mangkunegara (2000) menyatakan bahwa ukuran yang perlu diperhatikan dalam penilaian kinerja antara lain: 1) Kualitas kerja yaitu kerapian, ketelitian dan keterkaitan hasil kerja dengan tidak mengabaikan volume pekerjaan. Dengan adanya kualitas kerja yang baik dapat menghindari tingkat kesalahan dalam penyelesaian suatu pekerjaan serta produktivitas kerja yang dihasilkan dapat bermanfaat bagi kemajuan perusahaan. 2) Kuantitas kerja, yaitu volume kerja yang dihasilkan dibawah kondisi normal. Kuantitas kerja menunjukkan banyaknya jenis pekerjaan yang dilakukan dalam satu waktu sehingga efisiensi dan efektifitas dapat terlaksana sesuai dengan tujuan perusahaan. 3) Tanggung jawab, yaitu menunjukkan seberapa besar karyawan dapat mempertanggungjawabkan hasil kerjanya, sarana dan prasarana yang digunakan serta perilaku kerjanya. 4) Inisiatif, yaitu menunjukkan seberapa besar kemampuan karyawan untuk menganalisis, menilai menciptakan dan membuat keputusan terhadap penyelesaian masalah yang dihadapinya. 5) Kerjasama, yaitu merupakan kesediaan karyawan untuk berpartisipasi dan bekerja sama dengan karyawan lain secara vertikal dan horizontal didalam maupun diluar pekerjaan sehingga hasil pekerjaan semakin baik. 6) Ketaatan, yaitu merupakan kesediaan karyawan dalam mematuhi peraturan-peraturan yang melakukan pekerjaannya sesuai dengan intruksi yang diberikan kepada karyawan

Pengukuran indikator kinerja dikemukakan oleh Dharma (2009:83): 1) Quantity of work, yaitu jumlah hasil kerja yang didapat dalam suatu periode waktu yang ditentukan, misalnya jumlah rupiah, unit, dan siklus kegiatan yang dilakukan. 2) *Quality of work*, yaitu tingkat sejauh mana proses atau hasil pelaksanaan kegiatan mendekati kesempurnaan atau mendekati tujuan yang diharapkan. 3) Timeliness, yaitu tingkat sejauhmana suatu kegiatan diselesaikan pada waktu yang dikehendaki, dengan memperhatikan koordinasi output lain serta waktu yang tersedia untuk kegiatan lain.

Borman&Motowidlo (1993) dalam Sonnentag, Volmer & Spychala (2010) mendefinisikan kinerja kontekstual sebagai upaya individu yang tidak terkait langsung dengan kegiatan dan fungsi tugas utama mereka dalam organisasi. Kinerja kontekstual diukur dengan menggunakan 6 sub dimensi, antara lain kesukarelaan untuk melaksanakan tugas, bertahan dengan upaya ekstra, keinginan untuk membantu dan bekerja sama dengan orang lain, mengikuti aturan dan prosedur organisasi, saling mendukung serta mendukung aturan dan budaya organisasi (Kappagodaetal, 2014).

Menurut Sutrisno (2009:109) bahwa motivasi adalah suatu faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu, oleh karena itu motivasi sering kali

diartikan pula sebagai faktor pendorong perilaku seseorang. Dengan segala kebutuhan tersebut, seseorang dituntut untuk bekerja lebih giat lagi dan aktif dalam bekerja, karena dengan seseorang memiliki motivasi yang tinggi dalam melakukan pekerjaannya maka kinerja seseorang di dalam perusahaan dapat tercapai.

Winardi (2010:238) menyatakan adanya hubungan motivasi kerja terhadap kinerja yaitu: "bahwa seseorang karyawan akan bersedia melakukan upaya yang lebih besar apabila diyakini bahwa upaya itu akan berakibat pada penilaian kinerja yang baik dan bahwa penilaian kinerja yang baik akan berakibat pada imbalan yang lebih besar, kenaikan gaji, serta promosi dan kesemuanya itu memungkinkan yang bersangkutan untuk mencapai tujuan pribadinya".

Menurut Sofyandi (2008:159) mengemukakan insentif merupakan salah satu bentuk dari kompensasi langsung. Insentif adalah imbalan langsung yang dibayarkan kepada karyawan karena kinerjanya melebihi standar yang ditentukan.

Menurut Yusuf (2015: 253) insentif adalah merupakan balas jasa yang diberikan oleh perusahaan yang dapat dinilai dengan uang dan mempunyai kecenderungan diberikan secara tetap. Insentif diartikan sebagai bentuk pembayaran yang dikaitkan dengan kinerja dan gainsharing, sebagai keuntungan bagi karyawan akibat peningkatan produktivitas dan penghematan biaya.

Berdasarkan uraian pendapat-pendapat para ahli di atas dapat disimpulkan, bahwa insentif merupakan salah satu bentuk rangsangan atau motivasi yang engaja diberikan oleh perusahaan atau lembaga kepada keryawan, sehingga mendorong semangat kerja para karyawan agar mereka dapat bekerja lebih produktif lagi, dan mencapai tingkat kinerja yang lebih tinggi prestasinya dalam mencapai tujuan perusahaan atau lembaga.

Menurut Suwatno dan Priasan (2011:235), indikator insentif dibagi menjadi dua golongan, yaitu: 1) Insentif material, yaitu suatu Insentif material adalah suatu insentif yang diberikan kepada pegawai atau orang lain dalam bentuk uang, 2) Insentif non material, yaitu Insentif non material adalah suatu insentif yang diberikan dalam bentuk hadiah-hadiah atau kenikmatan- kenikmatan, kesejahteraan reputasi atau kemuliaan yang lebih besar atau hadiah-hadiah atau anugerah-anugerah lainnya yang tidak dalam bentuk uang.

Rivai, dkk 2009: 562 menyatakan bahwa beberapa bentuk insentif yang dapat diberikan kepada karyawan, yaitu: 1) Bonus tahunan. Banyak perusahaan menggantikan pendapatan karyawan berdasarkan jasa dengan pemberian bonus kinerja tahunan, setengah tahunan atau triwulan. Umumnya bonus ini lebih sering dibagikan sekali setahun. Bonus mempunyai beberapa kelebihan dibandingkan dengan peningkatan gaji. 2) Insentif langsung. Tidak seperti sistem bayaran berdasarkan kinerja yang lain, bonus langsung tidak didasarkan pada rumus, criteria khusus, atau tujuan. Imbalan atas kinerja yang kadang-kadang disebut kilat ini dirancang untuk mengakui kontribusi luar karyawan. 3) Insentif individu. Insentif individu adalah bentuk bayaran insentif tua dan paling populer. Dalam jenis ini, standar kinerja individu ditetapkan dan dikomunikasikan sebelumnya, dan penghargaan didasarkan pada output individu. 4) Insentif tim. Insentif tim berada di antara program individu dan program seluruh organisasi seperti pembagian hasil dan pembagian laba. Insentif tim menghubungkan tujuan individu dengan tujuan kelompok. 5) Pembagian keuntungan. Program pembagian keuntungan terbagi dalam tiga kategori. Pertama, program distribusi sekarang menyediakan persentase untuk dibagikan tiap triwulan atau tiap tahun kepada karyawan. Kedua, program distribusi yang ditangguhkan menempatkan penghasilan dalam suatu dana tujuan untuk pensiun, pemberhentian kematian, atau cacat. Ketiga, program gabungan yang membagikan sebagian keuntungan langsung kepada karyawan, dan menyisihkan sisanya dalam rekening yang ditentukan.

Menurut Ranupandojo dan Husna (2012:162) tujuan pemberian insentif adalah: 1) Mempertahankan pegawai yang berprestasi untuk tetap dalam perusahaan, 2) Memberikan kegairahan untuk menaikkan produktivitas, 3) Memberikan perangsang dalam usaha mencapai kedisiplinan kerja yang utuh, 4) Untuk meningkatkan output/kinerja, 5) Menambah penghasilan dari pegawai.

Dari beberapa pendapat diatas, dapat disimpulkan bahwa dengan pemberian insentif akan memberikan keuntungan bagi kedua belah pihak yaitu karyawan dan perusahaan. Karena dengan pemberian insentif yang terarah dengan baik akan menguntungkan organisasi karena karyawan akan termotivasi untuk meningkatkan prestasi dan kinerjanya. Sedangkan bagi karyawan dengan pemberian insentif mereka akan memperoleh penghasilan yang lebih besar.

Pegawai yang mempunyai atau memiliki prestasi kerja yang baik atau menonjol akan diberikan insentif yang lebih baik dan lebih besar daripada pegawai yang memiliki prestasi yang kurang atau tidak menonjol. 3) Laba Perusahaan. Pemberian insentif yang dilakukan oleh suatu perusahaan kepada pegawainya bukan hanya akan menguntungkan kepada pegawainya saja tapi akan menguntungkan pihak perusahaan itu sendiri, maka dari suatu perusahaan tidak akan segan-segan memberikan insentif kepada para pegawainya yang prestasi kerjanya baik karena akan meningkatkan laba atau keuntungan bagi perusahaan itu sendiri.

Werther & Davis dalam Wibowo (2014) menunjukkan adanya beberapa bentuk dalam pemberian insentif, yaitu sebagai berikut: 1) Piecework merupakan pembayaran diukur menurut banyaknya unit atau satuan barang atau jasa yang dihasilkan, 2) Production bonuses merupakan penghargaan yang diberikan atas prestasi yang melebihi target yang ditetapkan, 3) Commissions merupakan presentase harga jual atau jumlah tetap atas barang yang dijual, 4) Peopleskills merupakan kompenasi karena kemampuan menumbuhkan inovasi.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini akan dilaksanakan pada PT. Makes Prima Motor Baubau di Jl. Bataraguru No.68 Baubau Provinsi Sulawesi Tenggara dan waktu penelitian ini dilaksanakan pada bulan April–Mei 2019.

Jenis data yang digunakan adalah data kuantitatif dan Kualitatif. Sedangkan sumber data terdiri dari: 1) Data primer, dan 2) Data sekunder.

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini adalah teknik observasi, teknik wawancara, dan teknik dokumentasi.

Teknik analisis yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan metode penelitian Deskriptif dan Verifikatif.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Besarnya insentif yang diberikan kepada karyawan PT. Makes Prima Motor Baubau berdasarkan kemampuan dalam usaha mencapai target pemasaran motor Honda, dan banyaknya motor yang masuk servis di PT. Makes Prima Motor Baubau. Untuk meningkatkan kinerja karyawannya PT. Makes Prima Motor Baubau memberikan berbagai jenis insentif sebagai pendorong dan rangsangan untuk meningkatkan kinerja karyawan dan disiplin dalam bekerja.

Tabel 2. Besarnya Target Pemasaran/ Penjualan

Bulan	Target (Unit)	Realisasi	
		Unit	Target (%)
Januari	120	46 Unit	38%
Februari	120	41 Unit	34%
Maret	120	42 Unit	35%
April	120	43 Unit	36%
Mei	120	45 Unit	37%
Juni	120	49 Unit	41%
Juli	120	48 Unit	40%
Agustus	120	48 Unit	40%
September	120	49 Unit	41%
Oktober	120	44 Unit	37%
November	120	48 Unit	40%
Desember	120	48 Unit	40%

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa target penjualan sepeda motor merek Honda di PT. Makesa Prima Motor Baubau adalah sebanyak 120 unit setiap bulannya. Namun pada kenyataannya belum terpenuhi. Penjualan tertinggi yaitu terdapat pada bulan Juni dan September yaitu sebanyak 49 unit.

Tabel 3. Besarnya Target Perbaikan/Servis

Bulan	Target (Unit)	Realisasi	
		Unit	Target (%)
Januari	140	62 Unit	44%
Februari	140	70 Unit	50%
Maret	140	72 Unit	51%
April	140	69 Unit	49%
Mei	140	71 Unit	51%
Juni	140	72 Unit	51%
Juli	140	74 Unit	53%
Agustus	140	73 Unit	52%
September	140	70 Unit	50%
Oktober	140	68 Unit	49%
November	140	73 Unit	52%
Desember	140	76 Unit	54%

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa banyaknya target perbaikan/servis motor di PT. Makesa Prima Motor Baubau adalah sebanyak 140 unit dalam setiap bulan. Pencapaian paling rendah oleh karyawan PT. Makesa Prima Motor Baubau adalah pada bulan Januari yaitu sebanyak 62 unit dengan presentase 44% dari target yang ditetapkan. Sedangkan pencapaian paling banyak dalam perbaikan/servis oleh karyawan PT. Makesa Prima Motor Baubau adalah pada bulan Desember yaitu sebanyak 76 unit dengan presentase 54% dari target yang harus dicapai.

Kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima para karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka. Kompensasi juga merupakan penghargaan yang diberikan kepada karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung, finansial maupun non finansial yang adil kepada karyawan atas kinerja mereka dalam mencapai tujuan organisasi, sehingga pemberian kompensasi sangat dibutuhkan oleh perusahaan manapun guna meningkatkan kinerja karyawannya.

Adapun bentuk kompensasi finansial adalah gaji, tunjangan, bonus (insentif), dan komisi. Sedangkan untuk kompensasi non finansial diantaranya pelatihan, wewenang dan tanggungjawab, penghargaan atas kinerja serta lingkungan kerja yang mendukung. Jadi untuk mendapatkan kompensasi yang sesuai dengan kinerja karyawan maka dibutuhkan pula karyawan-karyawan yang memiliki potensi yang baik guna tercapainya tujuan bersama. Oleh karena itu, di dalam sebuah kompensasi terdapat beberapa kompensasi berupa kompensasi finansial yaitu insentif.

Tabel 4. Analisis Kinerja Karyawan

Bulan	Jumlah Karyawan	Total Hari Kerja	Penjualan		
			Target (unit)	Realisasi	Porsentase (%)
Januari	12	22	120	46	38
Februari	12	20	120	41	34
Maret	12	22	120	42	35
April	12	21	120	43	36

Mei	12	23	120	45	37
Juni	12	19	120	49	41
Juli	12	22	120	48	40
Agustus	12	23	120	48	40
September	12	20	120	49	41
Oktober	12	23	120	44	37
November	12	22	120	48	40
Desember	12	20	120	48	40

Berdasarkan tabel 4 diatas, diketahui bahwa jumlah karyawan pada bidang penjualan sepeda motor di PT. Makes Prima Motor Baubau berjumlah 12 orang. Karyawan PT. Makes Prima Motor Baubau yang bekerja pada bidang penjualan bekerja dengan target penjualan 120 unit motor setiap bulannya yang dibagi dengan 12 orang karyawan. Berarti setiap 1 orang karyawan mempunyai target penjualan 10 unit motor setiap bulannya. Dimana jika salah seorang karyawan melakukan penjualan 1 unit motor secara cash maka insentif sebesar Rp. 50.000 dan untuk kredit insentif yang diterima sebesar Rp. 30.000 perunit. Disisi lain karyawan PT. Makes Prima Motor akan mendapatkan bonus jika karyawan melebihi target penjualan.

Selain pada bidang penjualan, PT. Makes Prima Motor Baubau juga menerima jasa servis motor pada bidang perbengkelan. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada tabel sebagai berikut:

Tabel 5. Analisis Kinerja Karyawan Bagian Service

Bulan	Jumlah Karyawan	Total Hari Kerja	Perbaikan (Servis)		
			Target (unit)	Realisasi	Porsentase (%)
Januari	7	22	140	62	44 %
Februari	7	20	140	70	50 %
Maret	7	22	140	72	51 %
April	7	21	140	69	49 %
Mei	7	23	140	71	51 %
Juni	7	19	140	72	51 %
Juli	7	22	140	74	53 %
Agustus	7	23	140	73	52 %
September	7	20	140	70	50 %
Oktober	7	23	140	68	49 %
November	7	22	140	73	52 %
Desember	7	20	140	76	54 %

Berdasarkan tabel 5 yang disajikan, diketahui bahwa jumlah karyawan PT. Makes Prima Motor Baubau yang bekerja pada bidang perbengkelan sebanyak 7 orang. Target yang ditetapkan pada bidang perbengkelan yaitu sebanyak 140 unit setiap bulannya. Pencapaian tertinggi yang diperoleh oleh karyawan PT. Makes Prima Motor Baubau pada bidang perbengkelan yaitu pada bulan Desember yaitu sebanyak 76 unit dengan presentase 54% dari target 140 unit. Sedangkan pencapaian terendah yaitu pada bulan Januari dengan jumlah perbaikan sebanyak 62 unit dengan presentase 44% dari target 140 unit.

Berdasarkan hasil analisis diatas, dapat diketahui bahwa jumlah hasil penjualan sepeda motor oleh karyawan PT. Makes Prima Motor Baubau pada bidang marketing periode bulan Januari adalah dengan total penjualan sebanyak 46 unit motor yang terdiri dari 17 unit penjualan secara cash dan 29 unit penjualan secara kredit, dari 12 karyawan dibidang marketing. Pada periode bulan Februari jumlah total penjualan karyawan adalah

sebanyak 41 unit yang terdiri dari 17 unit penjualan secara cash dan 24 unit secara kredit. Pada periode bulan Maret jumlah total penjualan karyawan adalah sebanyak 42 unit yang terdiri dari 16 unit penjuala secara cash dan 26 unit penjualan secara kredit. Pada periode bulan April jumlah total penjualan karyawan adalah sebanyak 43 unit yang terdiri dari 13 unit penjualan secara cash dan 30 unit penjualan secara kredit. Pada periode bulan Mei jumlah total penjualan karyawan adalah sebanyak 46 unit yang terdiri dari 16 unit penjualan secara cash dan 30 unit penjualan secara kredit. Pada periode bulan Juni jumlah penjualan karyawan sebanyak 49 unit yang terdiri dari 21 unit penjualan secara cash dan 28 unit penjualan secara kredit.

Pada periode bulan Juli dan bulan Agustus jumlah penjualan karyawan sama- sama sebanyak 48 unit terdiri dari 20 untuk penjualan secara cash dan 28 unit penjualan secara kredit. Pada periode bulan September jumlah penjualan karyawan sebanyak 49 unit terdiri dari 22 unit penjualan secara cash dan 27 unit penjualan secara kredit. Pada periode bulan Oktober jumlah penualan karyawan sebanyak 44 unit terdiri dari 17 unit penjualan secara cash dan 27 unit penjualan secara kredit. Pada periode bulan November jumlah penjualan karyawan sebanyak 48 unit terdiri dari 12 unit penjualan secara cash dan 36 unit penjualan secara kredit. Pada periode bulan Desember jumlah penjulan karyawan sebanyak 51 unit terdiri dari 17 unit penjualan secara cash dan 34 unit penjualan secara kredit.

Berdasarkan hasil analisis bahwa jumlah penjualan terbanyak yang diperoleh oleh karyawan PT. Makesa Prima Motor Bau- Bau adalah pada periode bulan Desember yaitu dengan total penjualan sebanyak 51 unit. Sedangkan jumlah pencapaian penjualan terendah yaitu pada periode bulan Februari yaitu dengan total penjualan sebanyak 41 unit. Pada periode bulan Oktober sempat mengalami penurunan pencapaian penjualan yaitu sebanyak 44 unit. Akan tetapi pada bulan berikut sudah kembali normal yaitu dengan total penjualan 48 unit dan 51 unit pada akhir tahun.

Untuk lebih jelasnya mengenai besarnya dan rata-rata insentif dan hasil kinerja karyawan PT. Makesa Prima Motor Baubau pada bidang marketing dapat dilihat pada tabel sebagai berikut:

Tabel 5. Analisis Kinerja Karyawan Bagian Service

Bulan	Insentif		Kinerja Karyawan	
	Total (Rp)	Rerata (Rp)	Total	Rerata (%)
Januari	1.750.000	145.833	46	3,83
Februari	1.570.000	130.833	41	3,42
Maret	1.580.000	131.667	42	3,50
April	1.570.000	130.833	43	3,58
Mei	1.670.000	139.167	46	3,83
Juni	1.890.000	157.500	49	4,08
Juli	1.840.000	153.333	48	4,00
Agustus	1.840.000	153.333	48	4,00
September	1.910.000	159.167	49	4,08
Oktober	1.660.000	138.333	44	3,67
November	1.680.000	140.000	48	4,00
Desember	1.720.000	143.333	51	4,25
Jumlah	20.680.000	1.723,333	55,5	46,24

Berdasarkan tabel diatas diketahui bahwa jumlah total insentif yang diberikan kepada karyawan PT. Makesa Prima Motor Baubau pada tahun 2018 adalah sebanyak

Rp.20.680.000,00 dengan rata-rata Rp.1.723.333,00 sedangkan hasil total penjualan karyawan bidang marketing pada tahun 2018 adalah sebanyak 555 unit dengan rata-rata penjualan 46,24.

Hasil analisis diketahui bahwa jumlah perbaikan atau servis motor oleh karyawan PT. Makesa Prima Motor Baubau pada bidang perbengkelan pada tahun 2018 adalah sebanyak 850 unit. Jumlah perbaikan atau servis paling banyak oleh karyawan PT. Makesa Prima Motor Baubau pada bidang perbengkelan adalah pada periode bulan Desember dengan total perbaikan sebanyak 76 unit. Sedangkan yang paling sedikit yang di dapat oleh karyawan adalah pada periode bulan Januari dengan total perbaikan sebanyak 62 unit.

Kinerja merupakan hasil dan perilaku kerja yang dihasilkan oleh seorang pegawai sesuai dengan perannya dalam organisasi dalam suatu periode tertentu. Kinerja pegawai yang baik adalah salah satu faktor yang sangat penting dalam upaya meningkatkan produktivitas. Oleh karena itu, salah satu cara terbaik untuk meningkatkan kinerja karyawan adalah dengan memberikan insentif kepada karyawan agar dapat memotivasi sehingga karyawan lebih meningkatkan lagi kinerjanya. Menurut Mangkunegara (2001) mengemukakan bahwa hasil kinerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepadanya.

Karyawan yang bekerja dalam suatu perusahaan harus mencurahkan segala potensi dan pemikirannya serta bertanggungjawab untuk memiliki kinerja yang baik. Memiliki kinerja yang baik dari seorang karyawan bagi perusahaan dan terdapatnya karyawan yang memiliki prestasi dalam bekerja merupakan cerminan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Hal ini tentu mendorong gairahkerja dan terwujudnya tujuan yang diberikan perusahaan kepada karyawan sebagai bentuk hadiah atau pemberian insentif baik berupa material maupun non material.

PT. Makesa Prima Motor Baubau merupakan dealer resmi motor merek Honda. Selain menyediakan penjualan sepeda motor secara cash dan credit, PT. Makesa Prima Motor Baubau juga menyediakan jasa perbaikan atau servis sepeda motor. Dalam praktiknya PT. Makesa Prima Motor Baubau menerapkan kebijakan insentif kepada semua karyawan, baik pada bidang marketing maupun pada bidang perbengkelan. Hal tersebut dilakukan guna untuk memotivasi dan mendorong kinerja karyawan kearah yang lebih baik dan optimal.

Pemberian insentif kepada karyawan kepada divisi marketing dan perbengkelan akan diberikan sesuai dengan target yang telah dicapai oleh setiap karyawan dalam setiap bulan. Dengan adanya pemberian insentif yang diterapkan oleh PT. Makesa Prima Motor Baubau kepada seluruh karyawan akan memberi dampak positif terhadap kinerja karyawan atau dengan kata lain karyawan akan berusaha akan bekerja lebih baik agar memperoleh insentif lebih besar. Berdasarkan hasil analisis data bahwa kinerja karyawan PT. Makesa Prima Motor Baubau pada bidang marketing dengan adanya pemberian insentif semakin meningkat. Hal ini terlihat pada tabel 9 bahwa tingkat penjualan sepeda motor merek Honda mulai bulan Februari meningkat sampai pada tingkat penjualan tertinggi yaitu pada bulan Juni dan September yaitu sebanyak 49 unit dengan presentase 41% dari 120 unit target yang ditetapkan.

Sedangkan pada bidang perbengkelan hasil kinerja karyawan PT. Makesa Prima Motor Baubau setelah dengan pemberian insentif kinerja karyawan cukup memuaskan. Dimana hasil kinerja karyawan PT. Makesa Prima Motor Baubau pada bidang perbengkelan pada tahun 2018 dengan rata-rata presentase 51%. Berdasarkan tabel 10 bahwa hasil kinerja karyawan PT. Makesa Prima Motor Baubau pada bidang perbengkelan sudah memuaskan karena setiap bulannya juga terus meningkat. Dimana pencapaiannya tertinggi yaitu pada bulan Desember yaitu dengan perbaikan sebanyak 76 unit dengan presentase 54% dari target 140 unit yang ditetapkan oleh perusahaan.

Dengan demikian, dengan pemberian insentif yang diberikan oleh PT. Makesa Prima Motor Baubau dapat mengoptimalkan dan meningkatkan kinerja karyawan sehingga dapat mendukung pencapaian tujuan perusahaan.

Berdasarkan hasil analisis data bahwa pemberian insentif pada karyawan PT. Makesa Prima Motor Baubau sudah terarah. Dengan pemberian insentif akan menguntungkan PT. Makesa Prima Motor Baubau karena karyawan akan lebih termotivasi untuk meningkatkan prestasinya dengan kata lain karyawan dapat digerakkan secara efektif dan efisien. Hal ini memberikan kontribusi kepada PT. Makesa Prima Motor Baubau berupa peningkatan produktifitas kerja sehingga tujuan perusahaan akan tercapai dengan baik. Selain menguntungkan perusahaan dengan meningkatnya kinerja karyawan, pemberian insentif juga menguntungkan karyawan PT. Makesa Prima Motor Baubau karena dengan pemberian insentif penghasilan yang diterima oleh karyawan lebih besar, yang dapat digunakan untuk memenuhi dan memperbaiki kesejahteraan hidupnya.

Dengan demikian, bahwa pemberian insentif oleh PT. Makesa Prima Motor Bau- Bau kepada karyawannya memberikan dampak positif bagi perusahaan itu sendiri maupun karyawan. Dimana PT. Makesa Prima Motor Baubau dapat mencapai tujuan perusahaan dengan baik melalui meningkatnya produktifitas kerja atau hasil kinerja karyawan. Sedangkan bagi karyawan mereka mendapatkan penghasilan yang lebih selain daripada gaji pokok dari perusahaan.

KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan uraian di atas disimpulkan bahwa 1. Pemberian insentif yang diberikan oleh perusahaan sudah dilakukan dengan baik. Setiap karyawan menerima insentif sesuai dengan hasil kinerjanya, dan prestasi kerja. Selain memberikan insentif atas pencapaian kerja karyawan, PT. Makesa Prima Motor Baubau juga memberikan berupa bingkisan hari raya agama. 2. Hasil kinerja karyawan dengan adanya pemberian insentif sudah baik. Karyawan sudah bekerja secara profesional dan penuh rasa tanggung jawab, memiliki disiplin yang baik, bekerja secara jujur sehingga hasil kinerja memuaskan untuk perusahaan.

Perusahaan hendaknya lebih memperhatikan dan meningkatkan pemberian insentif kepada karyawan agar dapat bekerja lebih baik lagi. Insentif yang diberikan oleh perusahaan seperti penghargaan atau pujian akan memotivasi karyawan untuk bekerja secara sungguh-sungguh dan penuh semangat. Sehingga akan adanya sikap saling memperhatikan dan saling mengawasi sehingga terciptanya simbiosis mutualisme antara karyawan dan perusahaan.

DAFTAR PUSTAKA

- A.A. Anwar Prabu Mangkunegara (2000). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bandung. PT, Remaja Rosdakarya.
- Bohlarander dan Shell. (2010). *Principles Of Human Resources Management*. Nelson Education, Canada.
- Dharma, Surya 2010. *Manajemen Kinerja Falsafah Teoridan Penerapannya*, Pustaka Pelajar, Yogyakarta.
- Herman Sofyandi, 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Graha Ilmu, Yogyakarta.
- Mathis, L. Robert. dan Jhon H. Jackson 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia: Bisnis, Manajemen, Keuangan, Dan SDM*. Jakarta: Salemba Empat.
- Notoatmodjo, Soekidjo (2009). *Pengembangan Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Rineka Cipta.
- Priansa Juni, Suwatno. 2011. *Manajemen SDM Dalam Organisasi Publik dan Bisnis*. Alfabeta: Bandung
- Ranupandojo, H, dan Suad Husnan, 2002, *Manajemen Personalialia*, Yogyakarta: BPFE.
- Rivai, Veithzal 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.

- Sedarmayanti. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*, Refika Aditma, Bandung.
- Sunarto, Kamanto (2004). *Pengantar Sosiologi*. Jakarta: LPFKUI, Universitas Indonesia.
- Wibowo 2014. *Manajemen Kinerja*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Winardi 2010. *Manajemen Perilaku Organisasi*. Jakarta: Kencana.
- Yusuf, Burhauddin 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia di Lembaga Keuangan Syariah*. Jakarta: Rajawali Press.