

PENGARUH SISTEM PEMBERIAN REWARD DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA SALES PT. KARYA AGUNG MOTOR

Lona Chinsia Alfattama, Risma Ayu Novitasari

Alfattamalona@gmail.com

Universitas Tulungagung

Abstract

This research is motivated by the provision of a reward system and work discipline in sales. The reward system is very influential to motivate sales people to keep working hard. And discipline is also needed for the progress of the company. This research is quantitative research in which the data obtained through the process of distributing questionnaires and interviews. The results obtained from this study are that rewards have a significant effect on sales performance, work discipline has a significant effect on sales performance. The reward system and work discipline are the foundation and initial capital to work with in each individual as well as a trigger in increasing the productivity of sales people. To increase sales productivity, superiors provide rewards in the form of money/goods to sales people who succeed in achieving work targets and also impose sanctions on sales who violate disciplinary rules.

Keywords: *Reward System, Work Discipline, Sales Performance*

Abstrak

Penelitian ini di latar belakang oleh pemberian sistem *reward* dan disiplin kerja pada sales. Sistem *reward* sangat berpengaruh untuk memotivasi para sales untuk terus semangat dalam bekerja. Dan kedisiplinan juga dibutuhkan untuk kemajuan perusahaan. Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dimana data yang diperoleh melalui proses menyebarkan kuesioner dan wawancara. Adapun hasil yang diperoleh dari penelitian ini adalah *reward* berpengaruh signifikan terhadap kinerja sales, disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja sales. Sistem *reward*, dan disiplin kerja merupakan suatu pondasi dan modal awal untuk bekerja dalam diri setiap individu serta pemicu dalam meningkatkan produktivitas para sales. Untuk meningkatkan produktivitas sales, atasan memberikan *reward* berupa uang/barang kepada para sales yang berhasil mencapai target kerja juga memberikan sanksi terhadap sales yang melanggar aturan kedisiplinan.

Kata kunci: *Sistem Reward, Disiplin Kerja, Kinerja Sales*

1. Pendahuluan

Perkembangan dealer untuk saat ini berkembang sangat pesat karena banyaknya permintaan motor maka dari itu untuk memenuhi segala permintaan konsumen, dealer PT. Karya Agung Motor memasarkan produknya dengan cara tunai dan kredit. Perusahaan karya agung motor memberikan reward kepada para sales yang mampu menjual motor

dengan mencapai target perusahaan, pemberian reward merupakan sebuah hal yang harus diberikan oleh perusahaan guna apresiasi pada sales dan memberikan semangat kerja para sales. Kedisiplinan kerja para sales di dealer PT. Karya Agung Motor sudah cukup bagus, para atasan memberikan contoh keteladanan yang baik

Bintoro & Daryanto (2017:15) suatu ilmu atau cara bagaimana mengatur hubungan dan peranan sumber daya (tenaga kerja) yang dimiliki oleh individu secara efisien dan efektif serta dapat digunakan secara maksimal sehingga tercapai tujuan bersama perusahaan, karyawan dan masyarakat menjadi maksimal. Penghargaan atau apresiasi yang diberikan pada seseorang atas prestasi atau hal positif yang telah dilakukan. Dalam dunia kerja reward biasanya berbentuk bonus sebagai imbalan atas kerja kerasnya. Jenis – jenis reward:

1. Ektrinsik

Sebagai penghargaan yang datang dari luar atau dalam, dengan ini perusahaan memberikan apresiasi terhadap pencapaian prestasi sales. Berbentuk finansial maupun non finansial.

2. Intrinsik

penghargaan yang dibuat untuk diri sendiri. Atau target yang disusun oleh sales dan diberlakukan untuk pencapaiannya sendiri.

Manfaat reward:

1. Karyawan lebih produktif

Reward diberikan bukan hanya berupa uang tetapi pujian serta apresiasi bisa membuat karyawan senang dan bahagia.

2. Atasan lebih dekat dengan karyawan

Atasan yang sering memberikan reward terhadap karyawannya, terbukti memiliki relasi yang baik dengan karyawannya.

3. Target Perusahaan Tercapai

Reward yang diberikan perusahaan pasti akan membentuk karyawan yang bahagia, loyal dan produktif.

Disiplin Kerja

Hasibuan (2016) disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan yang ada dan norma sosial yang berlaku.

Aspek Disiplin Kerja :

1. Tepat waktu

Perusahaan bisa melihat kedisiplinan para sales dengan melihat dari waktu kedatangan yang ditetapkan oleh perusahaan.

2. Taat terhadap peraturan

Karyawan yang disiplin harus menaati peraturan-peraturan yang ada dalam perusahaan.

3. Tanggung jawab dalam bertugas

Sales harus mempunyai rasa tanggung jawab dalam bertugas, contohnya menjaga segala fasilitas yang ada pada perusahaan.

Prinsip-prinsip disiplin kerja :

1. Tidak menunjukkan sikap malas bekerja
2. Hadir tepat waktu
3. Bekerja sesuai prosedur yang ditetapkan oleh perusahaan
4. Patuh dan taat terhadap saran dan perintah atasan
5. Ruang kerja dan peralatan selalu dijaga
6. Merasa senang dan gembira ketika bekerja
7. Menggunakan jam istirahat
8. Tepat waktu

Kinerja Sales

Bernardin & Russel (2013) memberikan pengertian atau kinerja sebagai berikut prestasi atau kinerja adalah catatan tentang hasil-hasil yang diperoleh dari fungsi-fungsi pekerjaan tertentu atau kegiatan selama kurun waktu tertentu. Menurut Gibson dalam Akhmad (2018) job performance adalah hasil dari pekerjaan yang terkait dengan tujuan organisasi, efisiensi, dan kinerja keefektifan kinerja lainnya. Menurut Ilyas dalam Akhmad (2018) kinerja adalah penampilan hasil kerja personil maupun dalam suatu organisasi. Penampilan hasil karya tidak terbatas kepada personil yang memangku jabatan fungsional maupun struktural tetapi juga kepada keseluruhan jajaran personil di dalam organisasi. Faktor-faktor Kinerja antara lain:

1. Kemampuan dan Keahlian
Semakin luas ketrampilan yang dimiliki sales, maka semakin mudah para sales tersebut dalam mencapai hasil kinerja yang maksimal.
2. Kepribadian
Sales yang memiliki kepribadian yang baik dapat melakukan pekerjaannya dengan baik.
3. Motivasi Kerja
4. Dorongan bagi sales untuk melakukan pekerjaannya. Motivasi kerja dipengaruhi oleh komponen seperti tunjangan dan gaji.

2. Metode

Penelitian ini merupakan jenis penelitian kuantitatif yang menggunakan kuesioner untuk mengumpulkan data. Penjual adalah responden dalam penelitian ini. Dalam penelitian ini, teknik pengambilan sampel yang tidak sengaja digunakan untuk mengumpulkan data, bergantung pada keahlian atau pertimbangan pribadi. dengan persyaratan penjualan yang telah melewati waktu pelatihan tiga bulan.

3. Hasil dan Pembahasan

Uji Validitas

Berdasarkan hasil uji validitas dengan menggunakan SPSS 24.00 for windows atas kuesioner reward didapatkan bahwa keseluruhan dari enam butir pertanyaan dinyatakan valid dan layak digunakan, yang dibuktikan dengan nilai korelasi masing-masing butir pertanyaan lebih besar dari 0,254. Selanjutnya akan disajikan hasil uji validitas kuesioner

pada disiplin kerja. Berdasarkan hasil uji validitas dengan menggunakan SPSS 24.00 untuk Windows untuk kuesioner disiplin kerja, diputuskan bahwa keseluruhan dari enam butir pertanyaan pada kuesioner itu valid dan layak untuk diberikan. Nilai korelasi masing-masing butir pertanyaan itu lebih besar dari 0,254

Berdasarkan hasil uji validitas dengan menggunakan SPSS 24.00 untuk Windows atas kuesioner kinerja sales, diputuskan bahwa keseluruhan enam butir pertanyaan pada kuesioner itu valid dan layak untuk diberikan. Nilai korelasi masing-masing butir pertanyaan itu lebih besar dari 0,254 .

Uji Reliabilitas

a. Hasil Uji Reliabilitas Kuesioner Reward

Reliability statistic	
Cronbach's Alpha	N of Items
.614	6

Tabel 1. Uji Hasil Uji Reliabilitas Kuesioner Reward

Suatu instrumen dikatakan reliabel apabila nilai Cronbach's Alpha pada hasil SPSS 24.00 for windows lebih besar dari 0,6. Berdasarkan hasil uji Reliabilitas melalui SPSS 24.00 for windows didapatkan hasil nilai Cronbach's Alpha sebesar 0,614 > 0,6. Sehingga dapat disimpulkan bahwa kuesioner reward yang digunakan sebagai instrumen penelitian dinyatakan reliabel dan layak digunakan sebagai alat ukur.

b. Hasil Uji Reliabilitas Kuesioner Disiplin Kerja

Realiability statistic	
Cronbach's Alpha	N of Items
.668	6

Tabel 2. Uji Hasil Uji Reliabilitas Kuesioner Disiplin Kerja

Suatu instrumen dianggap reliabel jika nilai alfa Cronbach pada hasil SPSS 24.00 untuk windows lebih besar dari 0,6. Berdasarkan hasil uji reliabilitas SPSS 24.00 untuk windows, nilai alfa Cronbach sebesar 0,668 lebih besar dari 0,6, sehingga kuesioner disiplin kerja yang digunakan untuk penelitian dianggap reliabel dan layak digunakan sebagai alat ukur.

c. Hasil Uji Reliabilitas Kuesioner Kinerja Sales

Realibility statistic	
Cronbach's Alpha	N of Items
.811	6

Tabel 3. Uji Hasil Uji Reliabilitas Kuesioner Kinerja Sales

Suatu instrumen reliabel jika nilai alfa Cronbach pada hasil SPSS 24.00 untuk Windows lebih besar dari 0,6. Hasil uji reliabilitas SPSS 24.00 untuk Windows menunjukkan bahwa nilai alfa Cronbach sebesar 0,811 lebih besar dari 0,6. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa kuesioner kinerja penjualan yang digunakan sebagai alat penelitian dinyatakan dapat diandalkan dan layak digunakan sebagai alat pengukuran.

Analisis Regresi Linier Berganda

Persamaan regresi yang terbentuk adalah sebagai berikut:

$$Y = 0,6003 + 0,528 X_1 + 0,231 X_2 + e$$

Dari persamaan di atas dapat dijelaskan bahwa:

- a) Nilai konstanta sebesar 0,6003. Artinya kinerja sales apabila tidak dipengaruhi oleh reward maupun disiplin kerja berada pada nilai 0,6003.
- b) Nilai koefisien b1 = 0,528. Hal ini menunjukkan bahwa reward memiliki pengaruh terhadap kinerja sales dengan pengaruh sebesar 52%
- c) Nilai koefisien b2 = 0,231. Hal ini menunjukkan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja sales dengan pengaruh sebesar 23%

4. Kesimpulan dan Saran

Kesimpulan

Berdasarkan uji data yang telah dilakukan dapat ditarik kesimpulan bahwa pemberian reward dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja sales di PT. Karya Agung Motor:

- 1) Hasil pengujian hipotesis mempengaruhi kinerja penjualan. Hasil perhitungan menunjukkan bahwa reward memiliki pengaruh sebesar 52% terhadap kinerja penjualan, dengan nilai koefisien 0,528 dan nilai hitung t sebesar 2,585 dengan nilai distribusi 0,05 sebesar 2,002. Jadi, dapat disimpulkan bahwa reward berdampak besar pada kinerja penjualan.
- 2) Hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa disiplin kerja memengaruhi kinerja penjualan. Hasil perhitungan menunjukkan bahwa nilai t hitung adalah 2,249 dan nilai t tabel dengan distribusi 0,005 adalah 2,002. Singkatnya, dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja sangat memengaruhi kinerja penjualan.

Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh peneliti dan kesimpulan yang sudah dibuat, saran yang dapat disampaikan oleh peneliti kepada pihak-pihak yang terkait dengan penelitian ini adalah sebagai berikut:

- 1) Bagi PT. Karya Agung Motor, supaya terus berusaha meningkatkan reward dan disiplin kerja untuk meningkatkan motivasi semangat para sales dan untuk terus memberikan reward guna untuk memberikan semangat para sales untuk terus disiplin terhadap kinerjanya.
- 2) Bagi peneliti selanjutnya diharapkan mampu melakukan penelitian dengan lebih baik lagi. Penambahan jumlah sampel maupun variabel penelitian serta kajian pustaka diharapkan dapat dilakukan oleh peneliti selanjutnya.

5. Referensi

- Akhmad, A. (2018). Analisis Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Aparat Dalam Penyelenggaraan Pemerintahan Kelurahan. Prosiding Seminar Nasional Hasil Penelitian dan Pengabdian Kepada Masyarakat (SNP2M) 2018, Politeknik Negeri Ujung Pandang. <http://jurnal.poliuipg.ac.id/indeix.php/snp2m/article/view/880>
- Bintoro., & Daryanto. (2017). *Manajeimein Peinilaian Kineirja Karyawan*. Gava Meidia
- Hasibuian, M. (2016). *Manajeimein Suimbeir Daya Manuisia*. Buimi Aksara
- Isroiyah, L., Halim, A., & Rahmawati, D. (2023). Bantuan Kaki Palsu pada Penyandang Disabilitas untuk Meningkatkan Motivasi dan Semangat Kerja dalam Berwirausaha. *JANITA: JURNAL PENGABDIAN KEPADA MASYARAKAT*, 3(1), 33-40.
- Mokhammad Eldon, Nurani, Budi Prasetyo, & Sindi Dwi Syafitri. (2021). THE EFFECT OF SHOPPING LIFESTYLE ON IMPULSE BUYING ON THE MARKETPLACE SHOPEE. *INTERNATIONAL SEMINAR*, 3, 12-30.
- Nirmasari D. (2019). ANALISIS STRATEGI PEMASARAN PADA USAHA KECIL MENENGAH PERCETAKAN (Studi KasusUKM PercetakanThe Bejos Screen Printing, Kota Palopo, Sulawesi Selatan).
- Nurani, N., Marlana, M., Widhajati, E., & Rahmawati, D. (2023). Pendampingan Pengelolaan Usaha dan Pelatihan Getuk Frozen dan Bakpia di Desa Wates Kecamatan Sumbergempol Kabupaten Tulungagung . *Jurnal Pengabdian Masyarakat Bangsa*, 1(9), 2129–2132.
- Nurani, N., Marlana, M., & Rachmanto, F. T. (2021). Bauran Promosi Dalam Pengambilan Keputusan Mahasiswa Memilih Universitas Tulungagung. *BENEFIT*, 8(1), 25-40.
- Putri, M. A., & Oktafia, R. (2021). STRATEGI PEMASARAN SYARIAH DALAM MENINGKATKAN DAYA SAING UMKM KERUPUK DESA TLASIH TULANGAN SIDOARJO. *Jurnal Tabarru' : Islamic Banking and Finance*, 4.
- Rahmawati, D., Alfattama, L. C., & Rindang, D. R. (2022). OPTIMALISASI LOYALITAS, SEMANGAT, DAN DISIPLIN KERJA DALAM UPAYA MENINGKATKAN PRODUKTIVITAS KARYAWAN. *BEMJ: Business, Entrepreneurship, and Management Journal*, 1(1), 34-41.

Santoso, E., Rochman, A., & Prasetyo, B. (2022). Studi kelayakan manajemen pembudidayaan ikan patin di Sambijajar, Sumbergempol, Tulungagung. Fair Value: Jurnal Ilmiah Akuntansi Dan Keuangan, 4(10), 4632–4636.