

STUDI EVALUASI KINERJA KARYAWAN DIVISI PENJUALAN PT. SUKA FAJAR PEKANBARU

Sigit Pranata

FISIP Universitas Riau. Kampus Bina Widya Km,12,5 Simpang Baru Panam, Pekanbaru. 28293
Email sigit_pranata32@yahoo.com

Dosen Pembimbing :
Ruzikna
Universitas Riau

ABSTRACT

The fall in sales and sales targets must be caused by several things, including human resources as a sales executive and sales management. Human resources is intended as a propulsion company employees. Therefore, the company sought to continue to improve worker performance through a variety of efforts to improve their products.

As for the population in this study were all employees of the sales division of PT. Suka Fajar Pekanbaru, amounting to 48 people. Because the sample is less than 100 people, the authors take all the population as a sample. Sampling technique in this study was a census technique. In other words, the sample in this study were all employees of the sales division of PT. Suka Fajar Pekanbaru.

Based on the results of research the conclusion of this study, the performance of employees at PT. Suka Fajar Pekanbaru was quite good, it can be seen from the overall summary of respondents' answers.

Keywords: performance, employee, sales

Abstrak

Turunnya realisasi penjualan dan target penjualan tentunya disebabkan oleh beberapa hal, diantaranya sumber daya manusia sebagai pelaksana penjualan serta manajemen penjualan. Sumber daya manusia yang dimaksudkan adalah karyawan sebagai tenaga penggerak perusahaan. Oleh karena itu, perusahaan berupaya terus memperbaiki kinerja pekerja melalui berbagai upaya meningkatkan hasil produksinya.

Adapun yang menjadi populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan divisi penjualan PT. Suka Fajar Pekanbaru yang berjumlah 48 orang. Dikarenakan sampel kurang dari 100 orang, maka penulis mengambil semua populasi sebagai sampel. Teknik pengambilan sampel pada penelitian ini adalah teknik sensus. Dengan kata lain sampel pada penelitian ini adalah seluruh karyawan divisi penjualan PT Suka Fajar Pekanbaru.

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan pada bab sebelumnya maka pada bab terakhir ini penulis dapat menarik kesimpulan dan saran-saran. Adapun kesimpulan dari hasil penelitian ini, kinerja karyawan pada PT Suka Fajar sudah tergolong baik, hal ini dapat dilihat dari keseluruhan rekapitulasi jawaban responden.

Kata kunci : kinerja, karyawan, penjualan

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Perkembangan teknologi dengan penerapannya di segala bidang telah membawa kemajuan yang sangat pesat dalam efisiensi kerja, juga dapat meningkatkan kesejahteraan masyarakat. Pada hakikatnya kemajuan yang sangat pesat tidak terlepas dari bagaimana teknik dalam pengelolaan sumber daya manusia yang dimiliki oleh setiap perusahaan.

Kinerja dalam organisasi merupakan jawaban dari berhasil atau tidaknya tujuan organisasi yang telah ditetapkan. Para atasan atau manajer sering tidak memperhatikan kecuali sudah amat buruk atau segala sesuatu sudah jadi serba salah. Terlalu sering manajer tidak mengetahui betapa buruknya kinerja telah merosot sehingga perusahaan/instansi menghadapi krisis yang serius. Kesan-kesan buruk organisasi yang mendalam berakibat dan mengabaikan tanda-tanda peringatan adanya kinerja yang merosot.

PT. Suka Fajar Pekanbaru merupakan salah satu perusahaan penyedia kendaraan bermotor (mobil). Perusahaan ini tergolong perusahaan besar pada golongannya, sehingga peranan sumber daya manusia dalam perusahaan tersebut adalah sangat penting, khususnya dalam kemampuan dan penguasaan keterampilan dalam proses penjualan barang dan suku cadang.

PT. Suka Fajar Pekanbaru memiliki banyak karyawan sebagai penggerak tujuan perusahaan. Divisi penjualan merupakan salah satu divisi yang memiliki pengaruh sangat banyak dalam kinerja pada penjualan PT. Suka fajar Pekanbaru. Divisi penjualan bertugas untuk menjual segala jenis mobil dengan syarat dan ketentuan tertentu. Penjualan mobil yang dilakukan oleh divisi penjualan diformat dalam bentuk pembayaran kredit dan pembayaran tunai. Tugas pokok dari divisi penjualan adalah mencapai realisasi sesuai dengan target penjualan yang sudah ditetapkan tiap tahunnya.

B. Perumusan Masalah

Kinerja dalam organisasi merupakan jawaban dari berhasil atau tidaknya tujuan organisasi yang telah ditetapkan. Para atasan atau manajer sering tidak memperhatikan kecuali sudah amat buruk atau segala sesuatu sudah jadi serba salah. Terlalu sering manajer tidak mengetahui betapa buruknya kinerja telah merosot sehingga perusahaan/instansi menghadapi krisis yang serius. Kesan-kesan buruk organisasi yang mendalam berakibat dan mengabaikan tanda-tanda peringatan adanya kinerja yang merosot.

Dari permasalahan diatas, maka penulis memfokuskan penelitian dengan perumusan masalah **“Apa sajakah yang mempengaruhi kinerja karyawan divisi penjualan PT Sukafajar Pekanbaru?”**

C. Tujuan dan Manfaat Penelitian

1. Tujuan Penelitian
Tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis kinerja karyawan divisi penjualan PT.Suka Fajar Pekanbaru.
2. Manfaat Peneltian
 - a. Teoritis
 1. Untuk melengkapi salah satu persyaratan perkuliahan dalam mencapai gelar Strata Satu.

2. Untuk menambah pengetahuan penulis mengenai pelatihan dan kinerja karyawan.
- b. Praktis
 1. Hasil penelitian ini juga berguna sebagai referensi bagi penulis yang ingin melakukan penelitian terhadap permasalahan yang sama pada masa yang akan datang.
 2. Hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai bahan masukan bagi PT. Suka Fajar Pekanbaru.
 - 3.

D. Konsep Teori

1. Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia menurut Mangkunegara (2003) merupakan penerapan pendekatan sumber daya manusia untuk mencapai dua kepentingan tujuan yang terpadu dan tidak dapat dipisahkan. Dua kepentingan tujuan itu adalah tujuan untuk perusahaan dan tujuan untuk karyawan.

2. Kinerja Karyawan

Kinerja dalam organisasi merupakan jawaban dari berhasil atau tidaknya tujuan organisasi yang telah ditetapkan. Para atasan atau manajer sering tidak memperhatikan kecuali sudah amat buruk atau segala sesuatu sudah jadi serba salah. Terlalu sering manajer tidak mengetahui betapa buruknya kinerja telah merosot sehingga perusahaan/instansi menghadapi krisis yang serius. Kesan-kesan buruk organisasi yang mendalam berakibat dan mengabaikan tanda-tanda peringatan adanya kinerja yang merosot.

Menurut Nawawi (2000:20), ada beberapa cara meningkatkan kinerja karyawan baik bersifat material maupun non material, yaitu sebagai berikut:

1. Kompensasi yang cukup.
2. Memberikan arahan pelatihan (training) pelaksanaan kegiatan
3. Memperhatikan kebutuhan rohani.
4. Harga diri perlu diperhatikan.
5. Pemberian intensif yang terarah.
6. Penempatan karyawan pada posisi yang tepat.
7. Beri kesempatan untuk maju.
8. Fasilitas yang menyenangkan.

3. Kerangka Berfikir

Menurut Nawawi (2000:20), ada beberapa cara meningkatkan kinerja karyawan baik bersifat material maupun non material, yaitu sebagai berikut:

- a. Kompensasi yang cukup
 - Mendapatkan gaji pokok sesuai pekerjaan
 - Menerima tambahan atau intensif sesuai pekerjaan
 - Menerima insentif secara teratur dan tidak terlambat
- b. Memberikan arahan pelatihan (training) pelaksanaan kegiatan
 - Melaksanakan training secara berkala
 - Training sesuai dengan bidang pekerjaan
 - Training memberikan dampak pada kinerja
- c. Memperhatikan kebutuhan rohani
 - Dapat melakukan ibadah sesuai dengan kepercayaan masing-masing
 - Dihormati dilingkungan kerja
 - Merasa puas akan kinerja yang sudah dilaksanakan

- d. Harga diri perlu diperhatikan
 - Diterima secara individu
 - Diterima secara berkelompok
 - Mampu berinteraksi dengan karyawan lainnya
- e. Pemberian insentif yang terarah
 - Insentif sesuai dengan pekerjaan
 - Insentif dapat memenuhi kebutuhan karyawan
 - Insentif diterima secara berkala dan teratur
- f. Penempatan karyawan pada posisi yang tepat
 - Bekerja sesuai bidangnya
 - Bekerja sesuai dengan kemampuan karyawan
 - Job description kerja yang tepat
- g. Beri kesempatan untuk maju
 - Diberikan kesempatan untuk melakukan pekerjaan
 - Hasil pekerjaan diterima dengan baik
 - Adanya penghargaan atas kinerja yang dilakukan
- h. Fasilitas yang menyenangkan
 - Sarana pekerjaan terpenuhi
 - Prasarana pekerjaan lengkap
 - Keamanan kerja tercapai

E. Metode Penelitian

1. Lokasi Penelitian

Penelitian mengambil lokasi di PT. Suka Fajar Pekanbaru yang berlokasi di Jl. Soekarno Hatta pekanbaru.

2. Jenis dan Sumber Data

Data yang dikumpulkan dalam penelitian ini berupa tiga jenis sumber data yaitu :

- a. Data primer, yaitu data yang diperoleh langsung dari responden penelitian melalui kuesioner di lapangan. Meliputi 8 faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan: kompensasi, pelatihan, kebutuhan rohani, harga diri, pemberian intensif, penempatan karyawan, kesempatan untuk maju serta fasilitas yang menyenangkan.
- b. Data sekunder, yaitu data yang diperoleh dalam bentuk yang sudah jadi, sudah dikumpulkan dan diolah oleh pihak lain. Biasanya sudah dalam bentuk publikasi seperti data yang diperoleh dari situasi-situasi internet dan data lainnya yang berhubungan langsung dengan objek yang diteliti.

3. Populasi dan Sampel

Adapun yang menjadi populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan divisi penjualan PT. Suka Fajar Pekanbaru yang berjumlah 48 orang. Dikarenakan sampel kurang dari 100 orang, maka penulis mengambil semua populasi sebagai sampel. Teknik pengambilan sampel pada penelitian ini adalah teknik sensus. Dengan kata lain sampel pada penelitian ini adalah seluruh karyawan divisi penjualan PT Suka Fajar Pekanbaru.

4. Teknik Pengumpulan Data

Dalam penelitian ini penulis menggunakan teknik pengumpulan data melalui:

- a. Kuisioner, yaitu dengan membuat daftar pertanyaan yang digunakan untuk mendapatkan data yang sifatnya primer.
- b. Wawancara terpimpin, berupa pertanyaan mengenai data karyawan divisi penjualan.

5. Analisis Data

Analisa data yang digunakan dalam penelitian ini digunakan teknik *analisis deskriptif* yaitu data yang dikumpulkan dan dikelompokkan kemudian dilakukan perbandingan dengan teori-teori yang relevan untuk selanjutnya dianalisis guna mendapat kesimpulan yang berlaku umum.

Setelah data yang diperoleh dari responden penelitian, lalu diolah untuk selanjutnya disajikan dalam bentuk tabel kemudian dianalisis menggunakan metode deskriptif, agar mendapat gambaran mengenai evaluasi kinerja karyawan divisi penjualan PT.Suka Fajar Pekanbaru.

STUDI EVALUASI KINERJA KARYAWAN DIVISI PENJUALAN PT. SUKA FAJAR PEKANBARU

Populasi penelitian ini adalah seluruh karyawan divisi penjualan PT.Suka Fajar Pekanbaru yang berjumlah 48 orang. Berdasarkan indikator yang mempengaruhi kinerja seorang karyawan dalam sebuah perusahaan, ada delapan aspek atau indikator yang menjadi tolok ukur dalam menganalisa kinerja karyawan divisi penjualan PT. Suka Fajar Pekanbaru yakni kompensasi yang cukup, memberikan arahan pelatihan (training) pelaksanaan kegiatan, memperhatikan kebutuhan rohani, harga diri perlu diperhatikan, pemberian intensif yang terarah, penempatan karyawan pada posisi yang tepat, beri kesempatan untuk maju, dan fasilitas yang menyenangkan.

Berikut hasil penelitian mengenai beberapa aspek atau indikator yang menjadi tolok ukur dalam menganalisa kinerja karyawan divisi penjualan PT. Suka Fajar Pekanbaru:

1. Kompensasi yang cukup

Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan (Malayu S.P. Hasibuan, 2002:54). Kompensasi berbentuk uang, artinya gaji dibayar dengan sejumlah uang kartal kepada karyawan yang bersangkutan. Kompensasi berbentuk barang, artinya gaji dibayar dengan barang.

Tabel 3.1 Rekapitulasi Jawaban Responden Mengenai Pemberian Kompensasi yang Cukup Pada Karyawan Divisi Penjualan PT.Suka Fajar Pekanbaru

Pertanyaan	Alternatif pernyataan					SKOR
	SS	S	RR	TS	STS	
Mendapatkan gaji pokok sesuai pekerjaan	20 (42%)	20 (42%)	8 (17%)	-	-	204
Menerima tambahan atau intensif sesuai dengan pekerjaan	30 (62%)	18 (38%)	-	-	-	222
Menerima insentif secara teratur dan tidak terlambat	21 (44%)	27 (56%)	-	-	-	213
Jumlah Skor	639					
Kriteria penilaian	Sangat Baik					

Sumber : rekapitulasi penelitian kuesioner 2013

Dari total 48 responden, sebanyak 20 orang responden (42%) menyatakan sangat setuju bahwa mendapatkan gaji pokok sesuai pekerjaan. Selain itu 20 orang responden lainnya (42%) menyatakan setuju bahwa mendapatkan gaji pokok sesuai pekerjaan. Namun terdapat 8 orang responden (17%) menyatakan ragu-ragu bahwa mendapatkan gaji pokok sesuai pekerjaan, hal ini mungkin responden menganggap masih ada faktor lainnya yang lebih penting dari gaji pokok untuk meningkatkan kinerja karyawan.

Pada pertanyaan kusioner selanjutnya, yakni menerima tambahan atau insentif sesuai pekerjaan. Sebagaimana besar responden, yakni 30 responden (62%) sangat setuju bahwa karyawan harus menerima tambahan atau insentif sesuai pekerjaan. Sisanya 18 responden (38%) menyatakan setuju bahwa karyawan harus menerima tambahan atau insentif sesuai pekerjaan, hal ini disebabkan karyawan memiliki alasan tertentu untuk tidak datang tepat waktu, misalnya jarak tempuh kerja, hambatan di jalan raya seperti macet, hujan dan sebagainya.

Pada pertanyaan kusioner apakah karyawan harus menerima insentif secara teratur dan tidak terlambat. Pada pertanyaan ini sebanyak 21 responden (44%) menyatakan bahwa mereka sangat setuju bahwa karyawan harus menerima insentif secara teratur dan tidak terlambat. Selain itu 27 responden (56%) menyatakan setuju bahwa karyawan harus menerima insentif secara teratur dan tidak terlambat. Hal ini disebabkan karyawan merasa insentif yang tertunda membuat mereka mengalami penurunan semangat dalam bekerja, sehingga bila mereka mendapatkan insentif secara teratur dan tidak terlambat merupakan poin plus mereka untuk menambah kinerja mereka kepada perusahaan.

Berdasarkan semua indikator pada faktor ini menunjukkan bahwa responden memberikan respon yang dikategorikan sangat baik.

2. Memberikan arahan pelatihan (training) pelaksanaan kegiatan

Sikula dalam Sumantri (2000:2) mengartikan pelatihan sebagai: “proses pendidikan jangka pendek yang menggunakan cara dan prosedur yang sistematis dan terorganisir. Para peserta pelatihan akan mempelajari pengetahuan dan keterampilan yang sifatnya praktis untuk tujuan tertentu”.

Tabel 3.2 Rekapitulasi Jawaban Responden Mengenai Pemberian Pelatihan (Training) Pelaksanaan Kegiatan Pada Karyawan Divisi Penjualan PT.Suka Fajar Pekanbaru

Pertanyaan	Alternatif pernyataan					SKOR
	SS	S	RR	TS	STS	
Melaksanakan training secara berkala	28 (58%)	-	-	20 (42%)	-	180
Training sesuai dengan bidang pekerjaan	-	48 (100%)	-	-	-	192
Training memberikan dampak pada kinerja	25 (52%)	23 (48%)	-	-	-	217
Jumlah Skor	589					
Kriteria penilaian	Baik					

Sumber : rekapitulasi penelitian kuesioner 2013

Sebanyak 28 orang responden (58%) menyatakan setuju bahwa karyawan harus mendapatkan training berkala. Hal ini mungkin disebabkan karyawan menganggap training berkala dapat membantu mereka mengerti job desk mereka. Namun sisa responden lainnya 20 (42%) menyatakan tidak setuju bahwa karyawan harus mendapatkan training berkala. Mereka menganggap bisa saja karyawan cukup melakukan training pada saat pertama kali masuk saja.

Demikian juga pada kuisisioner selanjutnya mengenai apakah karyawan harus mendapatkan training sesuai dengan bidang pekerjaan . Keseluruhan responden yakni 48 orang (100%) mengatakan sangat setuju bahwa karyawan harus mendapatkan training sesuai dengan bidang pekerjaan agar hasil training dapat langsung diterapkan oleh karyawan saat bekerja di lapangan.

Pada kuisisioner selanjutnya mengenai apakah training memberikan dampak pada kinerja. Menurut 25 responden (52%) menyatakan sangat setuju, dan sisanya 23 responden (48%) responden menyatakan setuju bahwa training memberikan dampak yang positif bagi karyawan. Hal ini karena dengan pengadaan training, para karyawan akan mengerti bagaimana seharusnya mereka bekerja sesuai dengan posisi masing-masing. Berdasarkan hasil kuisisioner diperoleh bahwa skor hasil penelitian terletak pada kategori baik.

3. Memperhatikan kebutuhan rohani

Seseorang yang mendengarkan ceramah keagamaan, jiwanya akan merasa senang. Seseorang yang beribadah, jiwanya akan merasa tenang. Oleh karena memiliki pengaruh terhadap jiwa seseorang, mendengarkan ceramah keagamaan dan beribadah termasuk kebutuhan rohani. Kebutuhan rohani merupakan kebutuhan yang lebih banyak dirasakan oleh rohani (jiwa) manusia.

Tabel 3.3 Rekapitulasi Jawaban Responden Mengenai Pemberian Perhatian Terhadap Kebutuhan Rohani Pada Karyawan Divisi Penjualan PT.Suka Fajar Pekanbaru

Pertanyaan	Alternatif pernyataan					SKOR
	SS	S	RR	TS	STS	
Dapat melakukan ibadah sesuai dengan kepercayaan masing-masing	20 (42%)	20 (42%)	8 (17%)	-	-	204
Dihormati di lingkungan kerja	12 (25%)	25 (52%)	11 (23%)	-	-	193
Merasa puas akan kinerja yang telah dilakukan	5 (10%)	17 (35%)	26 (54%)	-	-	171
Jumlah Skor	568					
Kriteria penilaian	Baik					

Sumber : rekapitulasi penelitian kuesioner 2013

Sebanyak 20 responden (42%) menganggap sangat setuju bahwa karyawan dapat melakukan ibadah sesuai dengan kepercayaan masing-masing, sebanyak 20 karyawan (42%) menanggapi setuju serta 8 karyawan (17 %) ragu-ragu . Begitu juga halnya dengan pertanyaan apakah karyawan harus dihormati di lingkungan kerja. Seluruh karyawan menjawab setuju 12 karyawan (25%), sebanyak 25 karyawan (52%) menjawab setuju serta 11 karyawan (23%) menanggapi bahwa mereka dihormati di lingkungan kerja. Begitu juga dengan 5 karyawan (10%) mengartikan sangat setuju, 17 karyawan (35%) mengatakan setuju dan 26 karyawan (54%) mengatakan ragu-ragu terhadap hasil kerja yang mereka peroleh. Berdasarkan keseluruhan indikator diperoleh bahwa faktor kinerja ini mempengaruhi kinerja karyawan pada kategori sangat baik.

4. Memperhatikan harga diri

Harga diri adalah penilaian individu terhadap kehormatan diri, melalui sikap terhadap dirinya sendiri yang sifatnya implisit dan tidak diverbalisasikan dan menggambarkan sejauh mana individu tersebut menilai dirinya sebagai orang yang memiliki kemampuan, keberartian, berharga, dan kompeten.

Tabel 3.4 Rekapitulasi Jawaban Responden Mengenai Memperhatikan Harga Diri Pada Karyawan Divisi Penjualan PT.Suka Fajar Pekanbaru

Pertanyaan	Alternatif pernyataan					SKOR
	SS	S	RR	TS	STS	
Diterima secara individu	7 (15%)	28 (58%)	13 (27%)	-	-	186
Diterima secara kelompok	10 (21%)	13 (27%)	25 (52%)	-	-	177
Mampu berinteraksi dengan karyawan lainnya.	15 (31%)	18 (37%)	16 (33%)	-	-	195
Jumlah Skor	558					
Kriteria penilaian	Baik					

Sumber : rekapitulasi penelitian kuesioner 2013

Sebanyak 7 karyawan (15%) menganggap sangat setuju, 28 karyawan (58%) menganggap setuju serta 13 responden (27%) menganggap ragu-ragu bahwa karyawan harus dapat diterima secara individu.

Begitu juga halnya dengan pertanyaan apakah karyawan harus diterima secara kelompok. 10 karyawan (21%) menjawab sangat setuju, 13 karyawan (27%) menjawab setuju dan 25 responden (52%) menjawab ragu-ragu bahwa karyawan harus dapat berinteraksi dengan karyawan lainnya. Begitu juga dengan interaksi sesama karyawan, 15 karyawan (31%) menjawab sangat setuju, 18 karyawan (37%) menjawab setuju, serta 16 karyawan (33%) menjawab ragu-ragu. Hal ini dikarenakan karyawan memerlukan kerja sama yang sinergis antara satu dengan lainnya. Bila seorang karyawan tidak dapat berinteraksi dengan karyawan sekantor, maka dapat mengakibatkan turunnya tingkat rasa percaya diri. Sehingga karyawan tidak dapat memaksimalkan kinerja yategang dimilikinya. Berdasarkan sub indikator pada faktor ini diperoleh bahwa faktor ini berkategori cukup baik bagi kinerja karyawan.

5. Pemberian insentif yang terarah

Insentif adalah suatu penghargaan dalam bentuk material atau non material yang diberikan oleh pihak pimpinan organisasi perusahaan kepada karyawan agar mereka bekerja dengan motivasi yang tinggi dan berprestasi dalam mencapai tujuan-tujuan perusahaan, dengan kata lain pemberian insentif adalah pemberian uang diluar gaji sebagai pengakuan terhadap prestasi kerja dan kontribusi terhadap karyawan kepada perusahaan.

Tabel 3.5 Rekapitulasi Jawaban Responden Mengenai Pemberian Insentif yang Terarah Pada Karyawan Divisi Penjualan PT.Suka Fajar Pekanbaru

Pertanyaan	Alternatif pernyataan					SKOR
	SS	S	RR	TS	STS	
Insentif diterima sesuai dengan pekerjaan	20 (42%)	28 (58%)		-	-	212
Insentif dapat memenuhi kebutuhan karyawan	12 (25%)	30 (63%)	6 (12%)	-	-	198
Insentif diterima secara teratur dan berkala	10 (21%)	38 (79%)		-	-	202
Jumlah Skor	612					
Kriteria penilaian	Sangat baik					

Sumber : rekapitulasi penelitian kuesioner 2013

Sebanyak 20 orang responden (42%) menyatakan sangat setuju bahwa karyawan harus mendapatkan insentif sesuai pekerjaan. Sedangkan sebanyak 28 (58%) responden menyatakan setuju bahwa karyawan harus mendapatkan insentif sesuai dengan pekerjaan. Hal ini dikarenakan pemberian intensif sesuai dengan pekerjaan dapat membantu karyawan dari segi finansial dan psikologi. Dengan adanya pemberian insentif, maka karyawan mendapatkan motivasi positif untuk bekerja maksimal.

Demikian juga pada kuisoner selanjutnya mengenai apakah insentif dapat memenuhi kebutuhan karyawan. Sebanyak 12 orang responden (25%) mengatakan sangat setuju bahwa insentif dapat memenuhi kebutuhan karyawan. Sementara sekitar 30 orang (63%) mengatakan setuju bahwa insentif dapat memenuhi kebutuhan karyawan. Dan sisa responden sebanyak 6 orang (12%) menyatakan ragu-ragu bahwa insentif dapat memenuhi kebutuhan karyawan. Hal ini dikarenakan terkadang gaji pokok saja telah mencukupi kebutuhan karyawan. Sehingga sebagian karyawan menyatakan tidak terlalu bergantung kepada insentif yang diberikan karyawan.

Pada kuesioner selanjutnya mengenai insentif diterima secara teratur dan berkala. Sebanyak 10 orang reponden (21%) menyatakan sangat setuju bahwa insentif harus didapatkan oleh karyawan secara teratur dan berkala. Sedangkan 38 orang reponden (79%) menyatakan setuju bahwa karyawan harus mendapatkan insentif secara teratur dan berkala. Hal ini dikarenakan dengan diberikan intensif secara berkala dapat mendongkrak rasa loyalitas dari para karyawan serta memberikan paradig positif bagi perusahaan tempat mereka bekerja bahwa perusahaan tersebut menghargai sumber daya manusia yang karyawan miliki. Berdasarkan persentase skor dapat disimpulkan bahwa faktor ini berada pada kategori sangat baik.

6. Penempatan karyawan pada posisi yang tepat

Pengertian penempatan karyawan adalah menempatkan karyawan sesuai dengan kebutuhan dan kopetensinya. Keberhasilan dalam pengadaan tenaga kerja terletak pada ketepatan dalam penempatan karyawan, baik penempatan karyawan baru maupun karyawan lama pada posisi jabatan baru.

Tabel 3.6 Rekapitulasi Jawaban Responden Mengenai Penempatan Karyawan pada Posisi yang Tepat Terhadap Karyawan Divisi Penjualan PT.Suka Fajar Pekanbaru

Pertanyaan	Alternatif pernyataan					SKOR
	SS	S	RR	KS	TS	
Bekerja sesuai bidangnya	10 (21%)	38 (79%)	-	-	-	202
Bekerja sesuai kemampuan karyawan	26 (54%)	22 (46%)	-	-	-	218
Job description yang tepat	-	-	28 (58%)	20 (42%)	-	124
Jumlah Skor	544					
Kriteria penilaian	Baik					

Sumber : rekapitulasi penelitian kuesioner 2013

Sebanyak 10 responden (21%) menyatakan sangat setuju, dan 38 responden (79%) menganggap setuju bahwa karyawan harus bekerja sesuai bidangnya masing-masing. Begitu juga halnya dengan pertanyaan apakah

karyawan harus bekerja sesuai dengan kemampuannya, 26 karyawan (54%) menjawab sangat setuju serta 22 karyawan (46%) menjawab setuju. Hal ini dikarenakan efektifitas dari seorang karyawan akan terwujud bila seorang karyawan itu mengerti bidang pekerjaannya. Seluruh karyawan menjawab setuju bahwa karyawan harus mendapatkan penghargaan terhadap kinerja yang dilakukan. Hal ini dikarenakan apresiasi merupakan hal yang membangkitkan percaya diri bagi karyawan. Sehingga karyawan dapat melakukan tugas-tugas yang diberikan dengan baik. Berdasarkan indikator diatas dapat dilihat bahwa faktor ini mempengaruhi kinerja karyawan dalam kategori baik.

7. Memberikan kesempatan untuk maju

Kesempatan untuk maju merupakan kesempatan yang diberikan oleh atasan kepada karyawan untuk menunjukkan kemampuan yang dimilikinya. Tujuan dari pemberian kesempatan ini adalah pengembangan karier bagi karyawan tersebut.

Tabel 3.7 Rekapitulasi Jawaban Responden Mengenai Pemberian Kesempatan untuk Maju Terhadap Karyawan Divisi Penjualan PT.Suka Fajar Pekanbaru

Pertanyaan	Alternatif pernyataan					SKOR
	SS	S	RR	TS	STS	
Diberikan kesempatan untuk melakukan pekerjaan	12 (25%)	36 (75%)	-	-	-	204
Hasil pekerjaan diterima dengan baik	18 (37%)	30 (63%)	-	-	-	210
Adanya penghargaan terhadap kinerja yang dilakukan	21 (44%)	27 (56%)	-	-	-	213
Jumlah Skor	627					
Kriteria penilaian	Sangat baik					

Sumber : rekapitulasi penelitian kuesioner 2013

Sebanyak 12 responden (25%) menganggap sangat setuju bahwa karyawan harus diberikan kesempatan untuk melakukan pekerjaan dan 36 responden (75%) menyatakan setuju.. Hal ini dikarenakan bahwa pemberian kesempatan tersebut dianggap oleh karyawan sebagai wujud kepercayaan perusahaan terhadap kompetensi yang dimiliki oleh karyawan. Dan sebanyak 18 orang responden (37%) menyatakan setuju dengan pertanyaan apakah hasil pekerjaan karyawan harus diterima dengan baik, dan 30 responden (63%) menyatakan setuju. Hal ini dikarenakan efektifitas dari seorang karyawan akan terwujud bila seorang karyawan itu mengerti bidang pekerjaannya. Untuk pertanyaan berikutnya, 21 orang reposnden (44%) menjawab sangat setuju bahwa karyawan harus mendapatkan penghargaan terhadap kinerja yang dilakukan, sedangkan 27 orang responden (56%) mengatakan setuju bahwa karyawan harus mendapatkan penghargaan terhadap kinerja yang dilakukan. . Hal ini dikarenakan apresiasi merupakan hal yang membangkitkan percaya diri bagi karyawan. Sehingga karyawan dapat melakukan tugas-tugas yang diberikan dengan baik. Bedasarkan indikator diatas dapat dikategorikan bahwa faktor ini mempengaruhi kinerja karyawan kedalam sangat baik.

8. Fasilitas yang menyenangkan

Fasilitas merupakan sarana dan prasarana yang diberikan perusahaan kepada karyawan. Fasilitas yang diberikan kepada karyawan bertujuan untuk menunjang efektifitas dan kemaksimalan kerja karyawan.

Tabel 3.8 Rekapitulasi Jawaban Responden Mengenai Pemberian Fasilitas yang Menyenangkan Terhadap Karyawan Divisi Penjualan PT.Suka Fajar Pekanbaru

Pertanyaan	Alternatif pernyataan					SKOR
	SS	S	RR	TS	STS	
Sarana pekerjaan terpenuhi	28 (58%)	20 (42%)	-	-	-	220
Prasarana pekerjaan lengkap	15 (31%)	33 (69%)	-	-	-	207
Keamanan kerja tercapai	10 (21%)	38 (79%)	-	-	-	202
Jumlah Skor	629					
Kriteria penilaian	Sangat baik					

Sumber : rekapitulasi penelitian kuesioner 2013

Berdasarkan indikator diatas dapat dikategorikan bahwa faktor ini mempengaruhi kinerja karyawan kedalam sangat baik.

Untuk melihat keseluruhan rekapitulasi faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan dapat dilihat pada rekapitulasi berikut ini:

Pertanyaan	Alternatif pernyataan					SKOR
	SS	S	RR	KS	TS	
Pemberian Kompensasi	71	65	8			639
Pemberian pelatihan	53	71		20		589
Pemberin perhatian terhadap kebutuhan rohani	37	62	45			568
Memperhatikan Harga diri karyawan	32	59	54			558
Peberian Insentif	42	96	6			612
Penempatan pada posisi yang tepat	36	60	28	20		544
Pemberian kesempatan untuk maju	51	93				627
Pemberian Fasilitas	53	91				629
Jumlah Skor	4766					
Kriteria Skor	Baik					

Sumber : rekapitulasi penelitian kuesioner 2013

Berdasarkan hasil rekapitulasi diatas penulis dapat menarik kesimpulan bahwa kinerja karyawan pada PT. Suka Fajar Pekanbaru sudah tergolong baik, hal ini dapat dilihat dari keseluruhan rekapitulasi jawaban responden yang memiliki skor 4766. Faktor yang paling menonjol adalah kompensasi. Faktor ini memiliki skor yang tertinggi diantara yang lainnya yaitu 639 dengan kategori sangat baik.

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan pada bab sebelumnya maka pada bab terakhir ini penulis dapat menarik kesimpulan dan saran-saran. Adapun kesimpulan dari hasil penelitian ini, kinerja karyawan pada PT Suka Fajar

Pekanbaru sudah tergolong baik, hal ini dapat dilihat dari keseluruhan rekapitulasi jawaban responden.

Faktor yang paling menonjol adalah kompensasi. Faktor ini memiliki skor 639 dengan kategori sangat baik. Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Kompensasi berbentuk uang, artinya gaji dibayar dengan sejumlah uang kartal kepada karyawan yang bersangkutan. Kompensasi berbentuk barang, artinya gaji dibayar dengan barang. Kompensasi merupakan istilah yang berkaitan dengan imbalan-imbalan finansial (*financial reward*) yang diterima oleh orang-orang melalui hubungan kepegawaian mereka dengan sebuah organisasi.

Pada umumnya bentuk kompensasi berupa finansial karena pengeluaran moneter yang dilakukan oleh organisasi. Kompensasi bisa langsung diberikan kepada karyawan, ataupun tidak langsung, dimana karyawan menerima kompensasi dalam bentuk-bentuk non moneter. Komponen-komponen dari keseluruhan program gaji secara umum dikelompokkan kedalam kompensasi finansial langsung, tak langsung dan non finansial.

B. Saran

Adapun saran yang dapat diberikan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Mengupayakan agar tetap sesuai dengan perubahan dan perkembangan kondisi ekonomi serta kebutuhan karyawan sesuai dengan prestasi kerja karyawan dalam bekerja diperusahaan
2. Berupaya untuk meningkatkan kualitas, efektivitas, dan efisiensi kerja karyawan melalui pelaksanaan program pendidikan dan pelatihan kerja yang lebih intensif bagi karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Anwar Prabu, Mangkunegara. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bandung: PT.Remaja Rosdakarya
- Arep, Tanjung Hasinan. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Rineka Cipta: Jakarta
- Hasibuan Malayu S.P. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara Jakarta
- Kartono Kartini.1996. *Psikologi Sosial Perusahaan dan Industri*. Jakarta: Rajawali Press
- Marihot, T.E, Harijanja, 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT Grasindo. Jakarta
- Nawawi, Hadari. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Gajah Mada University Press. Yogyakarta
- Nazar Benny.2008. Analisis Kinerja Karyawan PT. Riau Pos Pekanbaru, Skripsi Fakultas Ekonomi Unversitas Islam Riau, Pekanbaru,
- Russel, Bernardin.1993. *Dasar-Dasar Pemasaran*, terjemahan, penerbit Erlangga, Jakarta
- Siagian Sondang P. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia* . Jakarta: Rajawali Press

Simamora Henry. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. STIE.YKPN
Sulistiyani Ambar Tguh 2001. *Evaluasi Kinerja Karyawan*. PT Gramedia Pustaka
Utama: Jakarta
Umar Hasim. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Penerbit BPFE,
Yogyakarta
Widodo Arif. 2002. *Pengantar manajemen*, Jakarta: PT.Tema Baru Indonesia