

ANALISIS MOTIVASI DALAM MENINGKATKAN KINERJA KARYAWAN SALES FORCE PADA CV TRIO MOTOR CABANG BATULICIN

Talijatul Munawarah¹, Hairul², Muhammad Hadini³

Program Studi Manajemen
Fakultas Ekonomi
Universitas Islam Kalimantan M A B

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menguji (1) Ingin mengetahui kinerja karyawan sales force pada CV. Trio Motor Batulicin. (2) Ingin mengetahui peran motivasi kerja dalam meningkatkan kinerja karyawan sales force pada CV. Trio Motor Batulicin.

Penelitian ini menggunakan rancangan penelitian deskriptif kualitatif populasi penelitian ini adalah seluruh sales force CV Trio Motor Batulicin.

Hasil penelitian (1) Kinerja sales force pada bulan Oktober 2019 hanya mencapai 86% , (2) Pada bulan November 2019 target penjualan yang dilakukan oleh sales force hanya mencapai 77% , (3) Pada bulan Desember 2019 target penjualan oleh karyawan sales force sangat turun drastis hanya mencapai angka 68%. (4) Beberapa peran motivasi yang perlu diperbaiki oleh CV. Trio Motor Batulicin, khususnya pada aspek gaji/upah, insentif, tunjangan uang makan dan transportasi.

Kata kunci : *Analisis Motivasi, Sales Force Dan Kinerja Karyawan.*

ABSTRACT

This research has purpose to test (1) wants to know the performance of employee sales force at CV.Trio Motor Batulicin. (2) wants to know the role of working motivation to increase the performance sales force at CV. Trio Motor Batulicin.

This research use plan research descriptive qualitative. This reseach population is all sales force CV. Trio Motor Batulicin.

The result of research (1) the performance sales force in October 2019 to reach only 86%, (2) in November 2019 the target of selling is done by sales force to reach only 77%, (3) in December 2019 the target of selling by employee sales force is really drastic decrease is only reach 68%. (4) some motivation riles which need repaired by CV. Trio Motor Batulicin, especially in salary aspect / wage, incentive, food allowance and transportation.

Keywords : *Motivation analysis, sales force and the performance of employee.*

PENDAHULUAN

Perusahaan CV. Trio Motor Batulicin merupakan sebuah perusahaan cabang yang bergerak dibidang penjualan sepeda motor honda, penyedia layanan jasa service sepeda motor honda dan penjualan spare part sepeda motor honda. Lebih dari 1 jenis sepeda motor yang dijual contohnya matic, bebek dan sport.

Dalam era globalisasi saat ini penjualan sepeda motor sangat ketat bersaing, para perusahaan lain sejenis yang sama menjual sepeda motor dengan jenis yang berbeda dan dengan kelebihan – kelebihan yang ditawarkan oleh masing- masing competitor. Maka dari itu

dengan adanya karyawan yang memiliki semangat kinerja yang tinggi merupakan salah satu factor yang berpengaruh terhadap keberhasilan suatu perusahaan.

CV. Trio Motor Batulicin adalah perusahaan yang bergerak dibidang penjualan kendaraan bermotor merk honda. Hasil kinerja sales dapat dilihat dari banyaknya penjualan sepeda motor setiap bulan nya. Maka dari itu motivasi adalah salah satu tolak ukur banyak sedikitnya penjualan sepeda motor. Motivasi sangat berpengaruh penting pada setiap perusahaan yang memiliki karyawan. Karyawan yang memiliki motivasi tinggi dapat

mempengaruhi karyawan – karyawan yang lain dan dapat mendorong karyawan tersebut untuk bekerja lebih semangat. Jika karyawan tersebut bekerja dengan baik dan setiap bulan nya mendapatkan penjualan banyak maka akan diberikan insentif. Insentif merupakan alat pendorong yang diberikan sebagai motivasi untuk karyawan, sehingga karyawan akan termotivasi untuk selalu memberikan penjualan paling sedikit sampai batas target yang diberikan oleh perusahaan.

PEMBAHASAN

1) Kinerja Karyawan Sales Force Trio Motor Batulicin

Kinerja karyawan sales force dapat diketahui dari target pencapaian penjualan setiap bulannya. Berikut penulis akan menjabarkan kinerja karyawan berdasarkan data hasil KPI (*key performance indicator*) pada bulan Oktober, November, dan Desember. Berikut adalah uraiannya:

Tabel Kinerja Karyawan CV. Trio Motor Batulicin Bulan Oktober

Keterangan	Bulan	Parameter	AR
Grand Total Trio Motor Batulicin	Oktober	Value	86%
		QTY	125%

Pada bulan oktober dapat dilihat bahwa kinerja seluruh karyawan sales force pada Trio Motor Batulicin untuk parameter value hanya mencapai 86% dan tidak menutup target sampai 100% karena stok kendaraan kosong dan kurangnya pelayanan konsumen sehingga konsumen lebih memilih belanja motor di dealer lain.

Pada bulan oktober pula target untuk parameter QTY berhasil mencapai angka 125% meskipun beberapa sales force tidak berhasil mencapai target penjualan.

Tabel Kinerja Karyawan CV. Trio Motor Batulicin Bulan November

Keterangan	Bulan	Parameter	AR
Grand Total Trio Motor Batulicin	November	Value	77%
		QTY	95%

Pada bulan November nilai value mencapai 77% dan tidak menutup target karena Sebagian karyawan sales force tidak mencapai target penjualan sehingga penjualan menurun.

Pada bulan November nilai QTY juga turun hanya mencapai 95% dan tidak mencapai target. Hal ini disebabkan karena stok kendaraan yang kurang dan juga kinerja karyawan sales force yang kurang optimal.

Tabel Kinerja Karyawan Trio Motor Batulicin Bulan Desember

Keterangan	Bulan	Parameter	AR
Grand Total Trio Motor Batulicin	Desember	Value	68%
		QTY	93%

Pada bulan desember untuk parameter value hanya mencatat angka 68% dan tidak mencapai target. Hal ini disebabkan karena hampir seluruh karyawan sales force tidak mencapai target

METODE PENELITIAN

jenis penelitian yang akan dilaksanakan adalah deskriptif kualitatif yaitu jenis data atau fakta yang diperoleh bukan berupa angka-angka tetapi dapat berupa hasil pendapat atau pernyataan fakta sejarah dan lain-lain. Lokasi penelitian ini di lakukan di CV. Trio Motor Batulicin jln transmigrasi pasar minggu seberang taman pasar minggu kec simpang empat ,batulicin kab tanah bumbu.

penjualan dikarenakan kurangnya motivasi, ketersediaan stok kendaraan yang kurang, dan sistem pembayaran insentif dan upah yang masih banyak kekurangan.

Pada bulan desember untuk parameter QTY mencapai angka 93% dan tidak mencapai target.

Gambar Data KPI Bulan Oktober 2019

KPI 31 Oktober '19	QTY			VALUE			VARIANCE	
	SALES FORCE	ACTUAL	TGT QTY	AR%	ACTUAL	TGT VALUE	AR%	VALUE
MUHAMMAD	185	150	123,3%	Rp 5.035.000,00	Rp 5.035.000,00	100%	Rp -	35
ALFONSUS	12	12	100,0%	Rp 365.000,00	Rp 730.000,00	50%	-Rp 365.000,00	0
EVA SUSI YANTI	10	24	41,7%	Rp 620.000,00	Rp 1.240.000,00	50%	-Rp 620.000,00	-14
MUHAMMAD FAN	11	12	91,7%	Rp 1.420.000,00	Rp 1.420.000,00	100%	Rp -	-1
FRISKA MARIANNI	16	10	160,0%	Rp 1.340.000,00	Rp 1.340.000,00	100%	Rp -	6
HAYATUL MU'MIN	11	5	220,0%	Rp 3.300.000,00	Rp 3.300.000,00	100%	Rp -	6
AHMAD JAINUDDIN	18	20	90,0%	Rp 795.000,00	Rp 1.590.000,00	50%	-Rp 795.000,00	-2
LINA ANDRIANI	30	24	125,0%	Rp 2.650.000,00	Rp 2.650.000,00	100%	Rp -	6
ABDULLAH	12	12	100,0%	Rp 950.000,00	Rp 950.000,00	100%	Rp -	0
RHOMAN AKSA	22	12	183,3%	Rp 2.210.000,00	Rp 2.210.000,00	100%	Rp -	10
MUHAMMAD TAHA	17	12	141,7%	Rp 1.400.000,00	Rp 1.400.000,00	100%	Rp -	5
Grand Total	344	293	125%	Rp 20.085.000,00	Rp 21.865.000,00	86%	-Rp 1.780.000,00	51

Gambar Data KPI Bulan November 2019

KPI 31 Desember '19	QTY			VALUE			VARIANCE	
	SALES FORCE	ACTUAL	TGT QTY	AR%	ACTUAL	TGT VALUE	AR%	VALUE
MUHAMMAD	183	150	122,0%	Rp 3.445.000,00	Rp 3.445.000,00	100%	Rp -	33
ALFONSUS	19	24	79,2%	Rp 630.000,00	Rp 1.260.000,00	50%	-Rp 630.000,00	-5
EVA SUSI YANTI	24	24	100,0%	Rp 1.500.000,00	Rp 1.500.000,00	100%	Rp -	0
MUHAMMAD FAN	6	12	50,0%	Rp 180.000,00	Rp 360.000,00	50%	-Rp 180.000,00	-6
FRISKA MARIANNI	11	40	27,5%	Rp 385.000,00	Rp 770.000,00	50%	-Rp 385.000,00	-29
HAYATUL MU'MIN	1	5	20,0%	Rp 465.000,00	Rp 930.000,00	50%	-Rp 465.000,00	-4
AHMAD JAINUDDIN	14	20	70,0%	Rp 455.000,00	Rp 910.000,00	50%	-Rp 455.000,00	-6
LINA ANDRIANI	20	24	83,3%	Rp 775.000,00	Rp 1.550.000,00	50%	-Rp 775.000,00	-4
ABDULLAH	10	12	83,3%	Rp 375.000,00	Rp 750.000,00	50%	-Rp 375.000,00	-2
RHOMAN AKSA	20	12	166,7%	Rp 1.300.000,00	Rp 1.300.000,00	100%	Rp -	8
MUHAMMAD TAHA	26	12	216,7%	Rp 1.700.000,00	Rp 1.700.000,00	100%	Rp -	14
Grand Total	334	335	93%	Rp 11.210.000,00	Rp 14.475.000,00	68%	-Rp 3.265.000,00	-1

Gambar Data KPI Bulan Desember 2019

KPI 30 November '19	QTY			VALUE			VARIANCE	
	SALES FORCE	ACTUAL	TGT QTY	AR%	ACTUAL	TGT VALUE	AR%	VALUE
MUHAMMAD	158	150	105,3%	Rp 3.740.000,00	Rp 3.740.000,00	100%	Rp -	8
ALFONSUS	10	24	41,7%	Rp 340.000,00	Rp 680.000,00	50%	-Rp 340.000,00	-14
EVA SUSI YANTI	28	24	116,7%	Rp 2.280.000,00	Rp 2.280.000,00	100%	Rp -	4
MUHAMMAD FAN	15	12	125,0%	Rp 1.350.000,00	Rp 1.350.000,00	100%	Rp -	3
FRISKA MARIANNI	8	10	80,0%	Rp 285.000,00	Rp 570.000,00	50%	-Rp 285.000,00	-2
HAYATUL MU'MIN	3	5	60,0%	Rp 870.000,00	Rp 1.740.000,00	50%	-Rp 870.000,00	-2
AHMAD JAINUDDIN	14	20	70,0%	Rp 585.000,00	Rp 1.170.000,00	50%	-Rp 585.000,00	-6
LINA ANDRIANI	14	24	58,3%	Rp 540.000,00	Rp 1.080.000,00	50%	-Rp 540.000,00	-10
ABDULLAH	15	12	125,0%	Rp 1.320.000,00	Rp 1.320.000,00	100%	Rp -	3
RHOMAN AKSA	20	12	166,7%	Rp 1.730.000,00	Rp 1.730.000,00	100%	Rp -	8
MUHAMMAD TAHA	12	12	100,0%	Rp 970.000,00	Rp 970.000,00	100%	Rp -	0
Grand Total	297	305	95%	Rp 14.010.000,00	Rp 16.630.000,00	77%	-Rp 2.620.000,00	-8

Cara kinerja sales force :

- 1) Masuk kantor untuk absen.
- 2) Mengecek stok kendaraan.
- 3) Menghubungi customer melalui telepon, whatsapp, facebook messenger untuk menawarkan produk yang tersedia di Gudang.
- 4) Menawarkan kepada customer dengan penawaran harga beserta promo dan bonus yang mungkin tersedia.

2) Peran Motivasi Kerja Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Pada CV. Trio Motor Batulicin

1) Gaji/Upah

Gaji adalah salah satu peranan yang dapat memotivasi dan meningkatkan kinerja seseorang, oleh karena itu peranan gaji seringkali menjadi sebuah parameter bagi karyawan untuk meningkatkan kinerja dan performanya. Sesuai data yang penulis ketahui CV. Trio Motor Batulicin memberikan gaji/upah pokok pada karyawan sales force sebesar Rp. 2.200.000/bulan, dan gaji tersebut dibayarkan setiap akhir bulan.

2) Insentif

Insentif juga salah satu yang dapat menunjang semangat dan kinerja karyawan. Pada CV. Trio Motor Batulicin setiap insentif yang diterima oleh karyawan *sales force* besarnya sesuai dengan target penjualan yang diperoleh, nilai setiap motor pun berbeda dengan yang lainnya. Jika mencapai target penjualan maka total dari nilai penjualan akan dikali dengan 100, bila tidak mencapai target penjualan maka total dari nilai penjualan akan dikali dengan 50. Sistem seperti ini membuat pembayaran insentif kurang maksimal dan membuat motivasi karyawan *sales force* menjadi menurun.

3) Reward

Reward atau hadiah merupakan bonus yang biasanya diberikan pada karyawan untuk menghargai kerja keras mereka yang telah berhasil memenuhi harapan perusahaan atau menghargai semangat dan etos kerja karyawan. Pada CV. Trio Motor

Batulicin reward biasanya berupa liburan untuk seluruh karyawan untuk keberhasilan perusahaan mencapai target atau sekedar merayakan agenda tahunan.

4) Jenjang Karir.

Pada CV. Trio Motor Batulicin, jenjang karir yang dapat diperoleh karyawan *sales force* adalah Kepala POS yang bertugas sebagai koordinator yang membawahi seluruh karyawan sales, hingga yang paling tinggi adalah menjadi kepala cabang.

Bila performa karyawan *sales force* terus bagus secara berturut-turut maka bukan tidak mungkin akan dinaikan jabatannya tanpa memandang budaya senioritas dalam perusahaan.

5) Tunjangan

Pada CV. Trio Motor Batulicin, tunjangan yang diperoleh oleh karyawan sales force berupa uang makan, tunjangan Kesehatan, dan tunjangan hari raya.

6) Tunjangan Uang Makan

Trio Motor Batulicin memberikan tunjangan uang makan sebesar Rp. 400.000/bulan yang dibayarkan beserta gaji pokok setiap akhir bulan.

7) Tunjangan Kesehatan

Pada Trio Motor Batulicin, tunjangan Kesehatan untuk seluruh karyawan menggunakan layanan BPJS untuk berbobat apabila sakit di luar jam kerja. Dan seluruh karyawan CV. Trio Motor Batulicin juga diberikan akses asuransi Kesehatan bila terdapat kecelakaan selama jam kerja.

8) Tunjangan Hari Raya (THR)

CV. Trio Motor Batulicin memberikan THR untuk seluruh

karyawan dengan besaran satu bulan gaji pokok dan akan diberikan pada H-7. Syarat mendapatkan THR adalah apabila karyawan telah bekerja minimal 1 tahun.

9) Peralatan & Fasilitas Kerja

Fasilitas kerja yang didapat oleh karyawan *sales force* adalah kendaraan motor untuk menunjang pekerjaan mereka. Seperti contohnya karyawan *sales force* khusus motor *sport* maka diberi fasilitas motor *sport* tipe CBR150 untuk menunjang pekerjaan dan juga sebagai *test drive* apabila terdapat konsumen yang tertarik membeli kendaraan jenis tersebut.

PEMBAHASAN HASIL PENELITIAN

Penulis menjabarkan hasil penelitian berdasarkan motivasi langsung dan tidak langsung. Berikut adalah hasil penelitian yang penulis dapatkan.

1) Gaji/Upah

Gaji termasuk salah satu dari faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, dan gaji termasuk bagian dari salah satu motivasi kerja karyawan. Bila faktor ini tidak terpenuhi dengan baik maka kinerja atau produktifitas karyawan tentu akan menurun.

Sesuai Surat Keputusan Gubernur Kalsel Nomor 188.44/O868/KUM/2019 tentang Penetapan UMP Kalsel Tahun 2020, maka UMK untuk kabupaten Tanah Bumbu adalah sebesar Rp. 2.886.366,-

Berdasarkan data gaji pokok pada CV. Trio Motor Batulicin, maka menurut pikiran hemat penulis CV. Trio Motor Batulicin belum memberikan gaji/upah yang baik kepada

karyawannya karena besarnya tidak sesuai dengan UMK yang telah ditetapkan. Tentu hal ini secara tidak langsung akan memberikan pengaruh terhadap kinerja karyawan.

2) Insentif

Menurut pikiran hemat penulis, sistem pemberian insentif pada CV. Trio Motor Batulicin juga kurang baik karena besarnya hanya dihitung berdasarkan keberhasilan pencapaian target, bukan pada banyaknya produk yang berhasil terjual oleh karyawan *sales force*. Contohnya pada gambar 4.1.1, pada data tersebut kita bisa melihat ada beberapa karyawan *sales force* yang berhasil menjual motor dengan jumlah yang sama, namun karena target jualnya yang berbeda maka karyawan dengan target jual yang sedikit mendapatkan lebih banyak insentif karena telah berhasil mencapai target bulanan.

Seharusnya perhitungan ini bisa diperbaiki sehingga karyawan *sales* akan semangat dalam mempromosikan barang karena besaran insentif akan sesuai dengan banyaknya kendaraan yang berhasil terjual.

3) Reward

Demi memotivasi para karyawan, CV. Trio Motor Batulicin juga perlu perbaikan dalam memberikan *reward* seperti bonus liburan atau tambahan cuti. Berdasarkan wawancara penulis terhadap salah satu karyawan, CV. Trio Motor Batulicin belum pernah memberikan *reward* seperti liburan ke luar kota atau bahkan memberikan bonus seperti umroh kepada karyawan yang berprestasi.

4) Jenjang Karir

Menurut pikiran hemat penulis, jenjang karir CV. Trio Motor Batulicin

sudah cukup baik meskipun tetap perlu perbaikan.

5) Tunjangan

Tunjangan yang diberikan oleh CV. Trio Motor Batulicin berupa tunjangan kesehatan, tunjangan hari raya (THR), dan tunjangan makan.

Tunjangan makan diberikan langsung dengan gaji pokok. Dan untuk tunjangan Kesehatan CV. Trio Motor Batulicin menggunakan fasilitas BPJS dan Tricare sebagai program asuransi untuk seluruh karyawan.

Tunjangan hari raya diberikan kepada seluruh karyawan sesuai dengan agama dan kepercayaannya. Pemberian THR sebesar satu bulan gaji pokok dan diberikan kepada karyawan yang telah bekerja minimal satu tahun.

6) Fasilitas Kerja

CV. Trio Motor Batulicin telah cukup baik dalam memberikan peralatan dan fasilitas kerja, khususnya untuk karyawan *sales force* yang diberikan kendaraan untuk mendukung operasional kerja. Menurut penulis, untuk menambah motivasi para karyawan *sales force* maka perlu ditambah fasilitas kerja seperti uang transportasi dan fasilitas komunikasi sehingga pekerjaan karyawan *sales force* akan lebih meningkat tanpa karyawan memikirkan pengeluaran biaya telfon dan paket data.

DAFTAR PUSTAKA

- Ismail, Solihin.(2009). *Pengantar Manajemen*, Jakarta: Erlangga.
- Umam, Khaerul.(2012). *Manajemen Organisasi*. Bandung: Pustaka Setia.
- George, R.Terry (2000). *Prinsip-prinsip Manajemen*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Prastowo, Andi.(2014). *Metode Penelitian Kualitatif dalam Perspektif Rancangan Penelitian*. Jogjakarta: AR-RUZZ Media.

Handoko, & T. Hani. (2002). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : BPF.

Handyaningrat, Soewarno. (1980). *Pengantar Studi Ilmu Administrasi dan Manajemen*. Jakarta: Cv Haji Masagung.

A.M, Sardiman. (2007). *Interaksi dan Motivasi Belajar Mengajar*. Jakarta : Raja Grafindo Persada.

Hasibuan, Malayu, (2005). *Manajemen Dasar, Pengertian, dan Masalah*. Jakarta : Bumi Aksara.

A.M. Sardiman. (2005). *Interaksi dan Motivasi Belajar Mengajar*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.

A.A Anwar Prabu Mangkunegara. (2006). *Perencanaan dan Pengembangan Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Refika Aditama.

Hersey, P. & K. Blanchard. (1992). *Manajemen Perilaku Organisasi* (terjemahan oleh Agus Dharma). Jakarta: Erlangga.

Mangkuprawira, Tb. Sjafrri. (2009). *Horison Bisnis, Manajemen, dan Sumber Daya Manusia*. Bogor: ITB Press.

Mathis, Robert L, & John H. Jackson. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Buku Dua*. Jakarta: Salemba Empat.

Basu Swasta DH., & T. Hani Handoko. (1997). *Manajemen Pemasaran Modern*. Yogyakarta: Liberty.

Simamora, Henry. (2004). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: STIE YKPN

Wibowo. (2014). *Manajemen Kinerja* (Edisi Ke-4). Jakarta : Rajawali Pers.

A.A. Anwar Prabu Mangkunegara. (2002). *Manajemen Sumber Daya Manusia & Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.

Wilson, & Sapanuchart. (1993). *Metode Penelitian*. Jakarta: Gahlia Indonesia.

Robbins, Stephen. (2006). *Perilaku Organisasi* (Edisi ke-10). Jakarta: Prentice Hall.

Sabardini. (2006). “Peningkatan Kinerja Melalui Perilaku Kerja Berdasarkan Kecerdasan Emosional”. *Telaah Bisnis*, 7 (1).