



INNOVATIVE: Journal Of Social Science Research

Volume 4 Nomor 4 Tahun 2024 Page 14008-14016

E-ISSN 2807-4238 and P-ISSN 2807-4246

Website: <https://j-innovative.org/index.php/Innovative>

Faktor Yang Berpengaruhi Pada Kinerja Personel Sales

Akhmad Nurrofi^{1✉}, Prihasantyo Siswo Nugroho²

(1) Jurusan Manajemen STIE Anindyaguna Semarang

(2) Jurusan Akuntansi STIE Totalwin.

Email: akhmadnurofi790@gmail.com^{1✉}

Abstrak

Sumber daya manusia, seperti teknologi dan modal, berperan penting dalam kesuksesan perusahaan. Personalia dalam organisasi berperan dalam mengelola personel untuk mencapai tujuan perusahaan. Penggunaan penghargaan serta hukuman dapat memotivasi dan mengubah perilaku karyawan, sedangkan beban kerja yang sesuai memengaruhi produktivitas dan motivasi. Penegakan aturan dan hukum dalam organisasi penting untuk mencegah konflik. Dalam konteks karyawan sales, penghargaan dan hukuman dapat meningkatkan kinerja mereka, sementara beban kerja yang sesuai dan strategi yang tepat dibutuhkan untuk mencapai target penjualan. Penelitian tentang pengaruh reward, punishment, dan tanggung jawab personel kepada hasil kerja sale. Populasi adalah semua personel yang menangani sales. yang terdiri dari 30 personel. Pengolaan data telah menghasilkan : (1) *Reward* ternyata ada pengaruh positif serta signifikansi kepada hasil kerja personel sales. (2) Punishment ternyata terdapat pengaruh yang positif serta signifikansi kepada hasil kerja personel sales (3) Tanggung jawab kerja (beban kerja) ternyata ada pengaruh positif serta signifikan kepada tanggung jawab (kinerja) personel sales, dan (4) secara bersamaan Reward, Punishment dan tanggung jawab kerja (Beban Kerja) ada pengaruh positif serta signifikansi kepada Hasil kerja (kinerja)personel sales.

Kata Kunci : *Reward, Hukuman, Beban karyawan dan Kinerja Sales.*

Abstract

Human resources, such as technology and capital, playing an important role in a company's success. Personnel in an organization plays a role in managing personnel to achieve company goals. The use of rewards and punishments can motivate and change employee behavior, while an appropriate workload influences productivity and motivation. Enforcement of rules and laws in organizations is important to prevent conflict. In the context of sales employees, rewards and punishments can improve their performance, while appropriate workloads and appropriate strategies are needed to achieve sales targets. Research on the influence of rewards, punishment, and personnel responsibility on sales work results. The type of research carried out is quantitative research. The population is all personnel who handle sales. Consisting of 30 personnel. Data processing has resulted in : (1) Rewards turns out to have a positive and significant influence on the work results of sales personnel. (2) Punishment turns out to have a positive and significant influence on the performance of sales personnel (3) work responsibilities (work load) turns out to have a positive and significant influence on the responsibilities (performance) of sales personnel, and (4) simultaneously Rewards. Punishment responsibilities have a positive and significant influence on the work results (performance) Of sales Personnel.

Keyword: *Rewards, Punishment, Workload and Sales Performance.*

PENDAHULUAN

Dimana dalam pengelolaan karyawan tersebut harus di Manajemen dengan sebaik mungkin karena karyawan yang ada dalam perusahaan adalah merupakan investasi yang sangat berharga yang harus di kelola dalam suatu organisasi maupun perusahaan. Karyawan juga harus mampu menghasilkan kinerja yang diharapkan oleh perusahaan atau organisasi. Pengelolaan karyawan yang telah diterapkan dalam suatu perusahaan tentunya bertujuan untuk menaikkan kinerja personel karyawan dalam suatu perusahaan. Unsur penting dalam meningkatkan kinerja karyawan adalah kemauan atau keinginan untuk bekerja dari semua individu dalam suatu organisasi. Penelitian yang lama banyak yang tidak sama hasil dari penelitiannya, hasil penelitian yang berbeda dari factor yang mempengaruhi kinerja personel sale.

Tabel 1.1. Perbedaan Penelitian .

No.	Judul Penelitian	Peneliti yang menyatakan berpengaruh	Peneliti yang menyatakan tidak berpengaruh, Pengaruh Negatif
	Kinerja personel Sale yang dipengaruhi reward	Nompo & Pandowo (2020). Rizki Ayu Pramesti dkk. (2019),	Muchtasib, dkk. (2024),
	Kinerja personel sale yang dipengaruhi punishment.	Rizki Ayu Pramesti dkk. (2019), Nompo & Pandowo (2020).	Matinus F.A.P. dkk. (2022),
3.	Kinerja personel sale yang dipengaruhi Beban kerja.	M A Rohman & R M. Ichsan, (2021)	Uswah Kumala,& Ikhsan Maksum, (2024). Rona Fil Jannah & Bayu Ilham Pradana.. (2021).

Berdasarkan beberapa penelitian yang terdapat pada tabel diatas telah ada perbedaan hasil sehingga peneliti ingin meneliti kembali tentang variable-variabel yang ada dalam penelitian ini.

METODE PENELITIAN

Metode Analisa Data

Uji Validitas data

Kevalidan dalam penelitian sangat dibutuhkan sehingga dalam penelitian diharuskan mempunyai kevalidan terlebih dahulu setelah itu baru bisa dilanjutkan ke yang berikutnya. Sedangkan Kevaliditasan itu sendiri adalah instrument yang dapat digunakan untuk mengukur antara Data yang terjadi pada objek dengan data yang dapat dikumpulkan oleh peneliti. Sugiono (2019)

Pengujian Reliabilitas

Penelitian yang peneliti jalankan menggunakan teknik *Cronbach's Alpha* dengan ketentuan data penelitian dapat dinyatakan reliable apabila nilai koefisien alpha untuk pengukuran reliabilitas. > 0,70.. Ghozali (2018).

Pengujian Parsial (Pengujian t)

Dalam penelitian ini untuk mengetahui factor-faktor yang bisa dipengaruhi variabel *Reward*, *Punishment* serta Beban Kerja Terhadap kinerja personel Sales peneliti dapat menggunakan hasil perhitungan alat bantu program SPSS versi 25.

Pengujian F (Uji Kelayakan Model)

Dalam Uji F dapat dimanfaatkan untuk pengujian koefisien secara simultan, sampai nilai koefisien regresi tersebut bisa diketahui secara bersama dalam uji kelayakan model tersebut.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Kevaliditan Data

Berdasarkan hasil dari program SPSS Versi 25. Telah difahami kevalidan dari hasil Quesioner yang telah disebarakan kepada personel bagian penjualan. Berdasarkan hasil olahan data, semua pernyataan yang ada dalam questioner telah memenuhi kevalidtan serta dinyatakan valid dalam penyusunan penelitian.

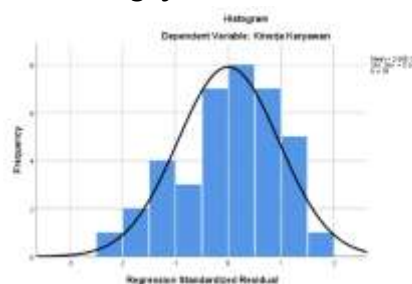
Uji Reliabilitas Data

Berdasarkan hasil dari Program SPSS versi 25. adalah sebagai berikut : Reward, dengan nilai alpha 0,936, Punishment dengan nilai 0,796, Beban atau tanggungjawab kerja dengan nilai alpha 0,027, sedangkan kinerja karyawan sale dengan nilai alpha 0,972.

Pengujian Asumsii Klasik.

Pengujian Normalitas Data.

Gambar 1 Pengujian Normalitas²Histogram²



Pengolaan sumber diolah 2024

Hasil yang menggunakan alat bantu Program SPSS dapat di lihat bentuk kurva yang mempunyai kemiringan yang seimbang baik pada semua sisi namun mempunyai kecenderungan membentuk Kurva atau lonceng. Variabel *Reward* (X_1), *Punishment* (X_2), Beban karyawann (X_3). Bisa dinyatakan memenuhi syarat asumsi normalitas.

Uji Multikolinieritas

Tabel 2 : Variance Inflation Faktor
Coefficients^a

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	Reward	.133	7.539
	Punishment	.209	4.791
	Beban	.155	6.452
	kerja		

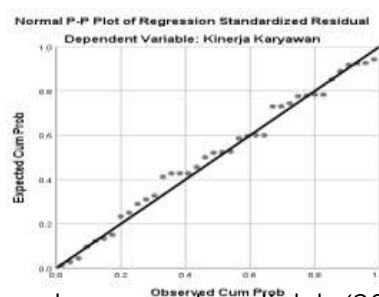
a. Dependent Variable kinerja
Yang pengolaan nya pada 2024

Hasil dari menggunakan alat bantu SPPS Versi 25 telah diperoleh variabel *Reward* (X_1) *Punishment* (X_2) dan, *Beban Kerja* (X_3), mendapatkan hasil tolerance tidak kurang dari 0,1 dan nilai VIF kurang dari 10.

Pengujian Normalitas

Pengujian Normalitas bisa didekteksii berpedoman pada gambar dibawah ini,

Gambar 2 Pengujian Normalitas

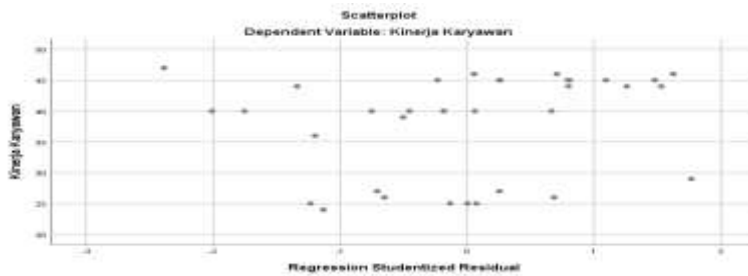


Pengolaan sumber diolah (2024)

Berdasarkan gambar yang ada dapat dilihat Grafik dimana grafik tersebut mempunyai hasil garis lurus bias membentuk garis diagonal maka penelitian ini dapat dikatakan Residual berdistribusi normal atau memenuhi Asumsi Normalitas.

Pengujian *Heterokedasitass*

Gambar 3 Hasil Pengujian Heterokedasitas



Pengolaan Data Primer diolah 2024

Hasil yang terlihat pada gambar memperlihatkan titik-titik menyebar kemana-mana secara acak-acakan tidak membentuk pola yang tidak jelas dan tidak beraturan, serta tersebar kebawah, kesamping, keatas kekiri kekanan, dibawah angka 0 pada sumbu Y.

Oleh sebab itulah bisa diartikan tidak terjadi *Heterokedasitass* pada Model regresi

Pengujian Hipotesis

Analisa Regrensi Regresi Berganda

Perhitungan Analisa Regrensi linier berganda yang menggunakan alat bantu SPSSm Versi 25. telah dirumuskan suatu kebersamaan yang berpengaruh variabel reward, variabel punishment, variabel beban kerja terhadap kinerja personel sales ::

$$Y_1 = -12.069 + 0.493X_1 + 0.478X_2 + 0.434X_3 + e$$

Pengujian koefisiensi parsial

Variabel *Reward* (X_1) setelah dianalisis terbukti secara parsial mempunyai pengaruh pada kinerja personel sales dengan nilai perolehan nilai $t_{hitung} X_1 (3.872) > t_{tabel} (0,361)$. Dengan begitu dapat dikatakan H_a diterima dan H_o ditolak.

Variabel *Punishment* (X_2) setelah dianalisis terbukti ada pengaruh yang positif serta signifikansi kepada hasil kerja personel sales dengan perolehan $t_{hitung} X_2 (2.691) > t_{tabel} (0,361)$, Dengan begitu dapat dikatakan bahwa variabel *Punishment* (X_2) mempunyai pengaruh positif serta signifikan kepada kinerja personel sales.

Variabel Beban kerja (X_3) setelah dianalisis terbukti secara parsial mempunyai pengaruh yang positif serta signifikansi kepada kinerja personel sales dengan nilai perolehan $t_{hitung} X_3 (4.299) > t_{tabel} (0,361)$, Dengan begitu dapat dikatakan Variabel (X_3) ada pengaruh positif serta signifikansi kepada kinerja personel sales.

Pengujian Kelayakan Model (Pengujian F)

Dalam perhitungan alat bantu SPSS terdapat hasil Perhitungan dengan Hasil uji F_{hitung} sebesar 233,003. Dengan angka signifikansi angka F_{hitung} nya lebih kecil 0,05. Sedangkan F_{tabel} nya sebesar 0.361. bahwa layak untuk dilanjutkan.

Koefisien Determinasi (R^2)

Untuk mengetahui R Square maka perlu di gunakan alat bantu statistik SPSS V 25.0 for windows. Dengan alat bantu tersebut dapat di ketahui bahwa hasil Determinasi (R^2) senilai 0.950 sama dengan 95.0%. Dengan begitu dapat diartikan bahwa Variabel independen atau variable yang terdiri dari Riward, Punishment dan Beban tanggung jawab kerja secara bersamaan mempunyai pengaruh sebesar 95.0% yang sisa 0.50 % dipengaruhi variable yang terdapat pada penelitian ini..

Pengaruh Riward kepada Kinerja Sales

Jika perusahaan memberikan penghargaan, bonus, atau insentif lainnya kepada karyawan atau tim penjualan yang mencapai target atau memenuhi standar kinerja, maka karyawan atau tim tersebut cenderung akan terdorong untuk menjalankan pekerjaan dengan begitu akan mendapatkan kinerja yang tinggi dalam penjualan. Insentif menjadi pendorong positif bagi mereka untuk mencapai target yang telah ditetapkan.

Pengaruh Punishment kepada Kinerja Sales

Jika perusahaan memberikan hukuman kepada karyawan atau tim penjualan yang tidak mencapai target atau tidak memenuhi standar kinerja, maka karyawan atau tim tersebut cenderung akan meningkatkan upaya mereka untuk mencapai target dan meningkatkan kinerja penjualan mereka. Dengan begitu diharapkan bisa sebagai dorongan atau motivasi bagi mereka yang bekerja di Bagian penjualan.

Pengaruh Beban kerja kepada kinerja personil sales.

Jika perusahaan memberikan beban kerja yang seimbang dengan kemampuan karyawannya maka dalam konteksnya dapat meningkatkan penjualan, peningkatan atau perubahan tertentu dalam beban kerja sebagian (parsial) karyawan atau tim penjualan. Dalam situasi ini, adanya peningkatan beban kerja secara parsial bagi karyawan atau tim penjualan (misalnya, tugas tambahan, tanggung jawab, atau pekerjaan lebih banyak) berkorelasi positif dengan peningkatan dalam pencapaian target penjualan atau kinerja penjualan secara keseluruhan.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil pembahasan pada penelitian yang berjudul Faktor Yang Berpengaruh Pada Kinerja Personel Sales dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Pengaruh Riward kepada kinerja personil Seles menunjukkan bahwa Riward mempunyai pengaruh positif yang signifikan kepada kinerja personel sales. Dengan reward yang diberikan kepada tim penjual telah memuaskan sehingga tim penjual bisa menaikkan kinerja penjualannya.
2. Pengaruh Punishment kepada kinerja personil Sales. Sanksi diberikan untuk tenaga kerja yang tidak bisa menutup standar yang dibuat oleh perusahaan sehingga dapat menjadi motivasi yang positif bagi mereka dapat menaikkan hasil kerja bagian penjualan.
3. Keseimbang beban kerja dengan kemampuannya akan membawa karyawan bekerja dengan mendapatkan hasil yang maksimal. Tingkat beban kerja atau tekanan kerja yang tinggi pada karyawan atau tim penjualan dapat menghambat kemampuan mereka untuk mencapai target penjualan yang optimal.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdullah. 2014. Manajemen dan Evaluasi Kinerja Karyawan. Yogyakarta: Aswaja Pressindo
- Ali, Raja. (2012). Analisis Reward dan Punishment pada Kantor Perum Damri Makassar. Makassar.
- Andriani, Rike, Rasto. (2020) Motivasi belajar sebagai determinan hasil belajar siswa. Jurnal Pendidikan Manajemen Perkantoran. Vol. 4 No. 1. 2020
- Chandra, Riny, 2017, Pengaruh Beban Kerja dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Mega Auto Central Finance Cabang di Langsa, Jurnal Manajemen dan Keuangan Vol 6, No. 1 Mei 2017. ISSN 2252-844X. Fakultas Ekonomi Universitas Samudra.
- Fahmi, Irham. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia Teori dan Aplikasi. Bandung: Alfabeta.
- Fatimah Azzahra & Ach. Bakhrul Muchtasib, (2024). Pengaruh Pemberian Reward dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan Bank Syariah Indonesia (Studi Kasus Bank Syariah Indonesia Wilayah Depok) Jurnal Mahasiswa Manajemen, Volume 2 No.1 (April 2021) E-ISSN 2798-1851.
- G.E Nompo. Vallery & H.Ch Pandowo. Merinda (2020) Pengaruh Reward, Punishment Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Pt.Pegadaian (Persero) Kanwil V Manado, ISSN 2303-1174
- Ghozali, Imam. 2016. "Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS". Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

- Ghozali, Imam. 2018. Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25. Badan Penerbit Universitas Diponegoro: Semarang
- Jhon Shields. (2016). Managing Employee Performance and Reward, Second Edition. Cambridge: Cambridge University Press.
- Kasmir, 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta : Rajawali Pers
- Malik Abdul Rohman, Rully Moch. Ichsan, (2021). Pengaruh Beban Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Honda Daya Anugrah Mandiri Cabang Sukabum. Jurnal Mahasiswa Manajemen, Volume 2 No.1 (April 2021) E-ISSN 2798-1851
- Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu. (2015). Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Masae. Richard.Leonard, (2022). Pengaruh Reward Dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan Pada UD. Mutiara Timor Star Kupang e ISSN 2747-125X Glory: Jurnal Ekonomi & Ilmu Sosial.
- Pramesti, R. A., Sambul, S. A., & Rumawas, W. (2019). Pengaruh Reward Dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan KFC Artha Gading. Jurnal Administrasi Bisnis (JAB), 9(1), 57-63.
- Rona Fil Jannah & Bayu Ilham Pradana.. (2021), Pengaruh beban kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan (Studi Pada Perumda Air Minum Tirta Dhaha Kota Kediri) Jurnal Mahasiswa FEB Universitas Brawijaya Vol. 9. No. 2
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Pendidikan (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D)*. Bandung: Alfabeta.
- Uswah Kumala,& Ikhsan Maksun, (2024). Pengaruh Stres Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Mediasi (Studi Kasus Pada Kantor Akuntan Publik Di Provinsi DKI Jakarta) JURNAL ILMIAH MANAJEMEN DAN BISNIS P-ISSN 2620-9551 E-ISSN 2622-1616 JAMBURA: Vol 6. No 2. September 2023 Website Jurnal: <http://ejurnal.ung.ac.id/index.php/JIMB>.