

Pengaruh Insentif, Target Penjualan, dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan *Frontliner* PT. Accentuates

Sugeng Riyadi¹, Farid Al Rizky²

Program Studi Manajemen, Universitas Siber Asia^{1,2}

riyadi6964@yahoo.com¹, alrizkyfarid@gmail.com²

ABSTRACT

The purpose of this study is to investigate and demonstrate if work happiness, sales objectives, and incentives affect frontline staff' performance. PT. Highlights. This research technique combines an explanatory research approach with quantitative research tools. Questionnaires and secondary data were the methods utilized to acquire the data. Multiple regression is used in the data analysis process with the use of SPSS software. The multiple regression test findings indicate that the incentive variable $b_1 = 0.393$: the employee performance incentive variable's regression coefficient value will be higher, demonstrating that incentives have a considerable impact on frontline workers' performance. It is established that sales objectives have a major impact on frontline workers' performance, as shown by PT. Accentuates, in the sales target variable $b_2 = 0.357$, where the regression coefficient value of the sales target variable employees will also improve. PT. Highlights. Additionally, the job happiness variable's regression coefficient value, $b_3 = 0.397$, will also increase, demonstrating the substantial impact that work contentment has on frontline employees' performance. PT. Highlights. With a computed t value of 5.998, a t table value of 1.979, and a significance value of $0.000 < 0.05$, the incentive variable (X1) significantly affects frontline staff performance. PT. Highlights. With a computed t value of 4.710, a t table value of 1.979, and a significance value of $0.000 < 0.05$, the sales goal variable (X2) significantly affects frontline staff performance. PT. Highlights. With a computed t value of 6.390, a t table value of 1.980, and a significance value of $0.000 < 0.05$, the work satisfaction variable (X1) significantly affects frontline employees' performance, according to PT. Accentuates.

Keywords: *insentif, sales targets, job satisfaction, and performance employeres.*

ABSTRAK

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menyelidiki dan menunjukkan apakah kebahagiaan kerja, tujuan penjualan, dan insentif mempengaruhi kinerja staf garis depan. PT. Highlight. Teknik penelitian ini memadukan pendekatan penelitian eksplanatori dengan alat penelitian kuantitatif. Kuesioner dan data sekunder merupakan metode yang digunakan untuk memperoleh data. Regresi berganda digunakan dalam proses analisis data dengan menggunakan *software* SPSS. Temuan uji regresi berganda menunjukkan bahwa variabel insentif $b_1 = 0,393$: nilai koefisien regresi variabel insentif kinerja pegawai akan semakin tinggi, hal ini menunjukkan bahwa insentif mempunyai pengaruh yang cukup besar terhadap kinerja pekerja garda depan. Diketahui bahwa tujuan penjualan memiliki dampak besar terhadap kinerja pekerja garis depan, seperti yang ditunjukkan oleh PT. Accentuates, pada variabel target penjualan $b_2 = 0,357$, dimana nilai koefisien regresi pada variabel target penjualan karyawan juga akan mengalami peningkatan. PT. Highlight. Selain itu, nilai koefisien regresi variabel kebahagiaan kerja $b_3 = 0,397$ juga akan meningkat, yang menunjukkan

besarnya pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan garis depan. PT. Highlight. Dengan nilai t hitung sebesar 5,998, nilai t tabel sebesar 1,979, dan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$ maka variabel insentif (X1) berpengaruh signifikan terhadap kinerja staf *frontline*. PT. Highlight. Dengan nilai t hitung sebesar 4,710, nilai t tabel sebesar 1,979, dan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$ maka variabel tujuan penjualan (X2) berpengaruh signifikan terhadap kinerja staf *frontline*. PT. Highlight. Dengan nilai t hitung sebesar 6,390, nilai t tabel sebesar 1,980, dan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$ maka variabel kepuasan kerja (X1) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan *frontline* menurut PT. Menonjolkan.

Kata kunci: insentif, target penjualan, kepuasan kerja, dan kinerja karyawan.

PENDAHULUAN

Kemampuan suatu perusahaan dalam mencapai tujuannya sangat bergantung pada kemampuan sumber daya manusia atau personalnya dalam menyelesaikan tugas yang diberikan kepadanya, sehingga sumber daya manusia (SDM) menjadi faktor penting dalam menentukan keberhasilan tersebut (Aditya dkk., 2021). Kinerja adalah sejauh mana suatu program, kebijakan, atau kegiatan memenuhi tujuan, sasaran, dan visi perusahaan. Rencana strategi perusahaan mempertimbangkan kinerja ini (Manik & Syafrina, 2018).

Kinerja adalah apa yang dilakukan pekerja ketika mereka melakukan aktivitas sesuai kebutuhan organisasi dan melakukannya secara lebih efisien dengan hasil yang sebesar-besarnya (Primawanti & Ali, 2022). Kinerja karyawan dipengaruhi oleh gaji, motivasi, dan kepuasan (Putra, 2021).

Untuk memenuhi tuntutan Samsung Electronics Indonesia dalam hal pemasaran, keuangan, dan sumber daya manusia, PT. Accentuates, *retailer* elektronik di Indonesia, bekerja sama dengan perusahaan tersebut. Penurunan kinerja selama beberapa tahun terakhir terlihat pada tabel laporan penjualan tahun 2023 berikut:

Tabel 1. Data Kinerja Karyawan *Frontliner* (penjualan dalam jutaan rupiah)

REGION	2020	2021	2022	2023
DKI Jakarta	1.151.678	1.030.028	1.082.678	964.465
Jawa & Bali	1.517.047	1.624.456	1.697.337	1.580.673
Sumatera	510.316	538.372	554.588	478.861
Kalimantan	320.380	338.755	343.099	320.732
Sulawesi	297.035	327.186	336.152	321.421
TOTAL	3.796.456	3.858.797	4.013.854	3.666.152

Sumber: HRD PT. Accentuates

Kita juga dapat melihat kinerja staf garis depan PT berdasarkan tabel penjualan. Berdasarkan aksentuasi di atas, pada tahun 2020 sebesar 3,7 triliun rupiah, tahun 2021 sebesar 3,8 triliun, tahun 2022 sebesar 4 triliun rupiah, dan tahun 2023 sebesar 3,6 triliun rupiah.

Dari data tersebut, kita juga dapat mengamati bahwa kinerja perusahaan mengalami penurunan, yang tentunya tidak lepas dari insentif yang diberikan kepada pegawainya. Pengusaha dapat memotivasi staf untuk bekerja dengan menawarkan insentif (Bahtiar et al., 2018). Karyawan akan berkontribusi lebih dari yang diminta dan akan terus berusaha meningkatkan kinerjanya jika organisasi menawarkan insentif yang memadai. Pengusaha harus sadar dan responsif terhadap tuntutan staf mereka. Hampir seluruh pekerja garis depan yang diwawancarai menyatakan ketidakpuasannya terhadap penurunan insentif yang diberikan.

Tabel 2. Data Insentif Karyawan *Frontliner* (dalam jutaan rupiah)

REGION	2020	2021	2022	2023
DKI Jakarta	6.200	6.529	6.829	6.805
Jawa & Bali	9.968	10.989	9.959	9.169
Sumatera	2.994	3.659	3.560	2.768
Kalimantan	1.840	1.895	1.842	1.591
Sulawesi	1.809	2.230	1.998	1.740
TOTAL	22.811	25.302	24.188	22.073

Sumber: HRD PT. Accentuates

Berdasarkan Tabel 1.2, insentif pegawai pada tahun 2023 sebesar 22,073 miliar rupiah, lebih kecil dibandingkan insentif pada tahun 2020–2023. Pemimpin organisasi dapat memberikan insentif kepada anggota staf selain gaji sebagai cara untuk mengakui kontribusi mereka terhadap perusahaan dan prestasi di tempat kerja (Bahtiar et al., 2018). Menurut Sarwoto, insentif dipengaruhi oleh komisi, bonus, gaji, dan jaminan sosial (Bahtiar et al., 2018). Besar kecilnya insentif pegawai pada suatu perusahaan dipengaruhi oleh beberapa faktor antara lain penilaian kerja, senioritas, kebutuhan, keadilan, kesesuaian, dan lama kerja (Ratnasari & Mahmud, 2020).

Pertimbangan tujuan penjualan merupakan aspek lain yang diduga mempengaruhi kinerja karyawan selain insentif. Salah satu komponen pemasaran adalah menetapkan tujuan penjualan, dan tujuan utama inisiatif pemasaran adalah meningkatkan penjualan secara progresif dalam jangka waktu tertentu (Marc, 2023). Tingkat konversi, pangsa pasar, volume penjualan, dan setoran penjualan adalah contoh indikator sasaran penjualan. Karyawan didorong untuk menggunakan tujuan penjualan yang selaras dengan refleksi pasar sebagai panduan untuk mencapai tujuan kinerja.

Kebahagiaan kerja merupakan komponen penting bagi bisnis dan individu. (2020, Bhastair). Menurut Kusumastuti dkk. (2019), kepuasan kerja merupakan

keadaan emosi positif atau negatif yang berkorelasi dengan pendapat karyawan mengenai pekerjaannya sendiri, lingkungan kerja, dan kolaborasi antara pemimpin dan rekan kerja. Ini adalah titik di mana kompensasi yang diinginkan karyawan dan nilai kompensasi karyawan oleh perusahaan bertemu. Menurut Kusumastuti dkk. (2019), terdapat banyak variabel yang mempengaruhi kepuasan kerja, antara lain kepuasan finansial, fisik, sosial, dan psikologis. Menurut Dharmawan (Hariani & Al Hakim, 2021), berbagai elemen, antara lain memberikan kesempatan untuk maju, lingkungan kerja yang aman, gaji yang terhormat, administrasi perusahaan yang efisien, pemimpin, rekan kerja, komunikasi, dan fasilitas, semuanya mempengaruhi seberapa puas orang-orang dengan pekerjaannya.

Berdasarkan latar belakang di atas, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan Judul "Pengaruh Insentif, Target Penjualan, dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan *Frontliner* di PT. Accentuates."

METODE PENELITIAN

Berdasarkan data sekunder yang dikumpulkan untuk penelitian ini, penelitian ini menggunakan metodologi penelitian kuantitatif dengan pendekatan eksplanatori untuk menggambarkan keterkaitan antar variabel penelitian. Penulis Fidias G. Arias menyatakan bahwa penelitian eksplanatori menggunakan pengujian hipotesis untuk menentukan hubungan sebab dan akibat guna menjawab pertanyaan, "Mengapa ini terjadi?" Sebanyak 966 pekerja garda depan PT. Aksentuasi terdiri dari populasi penelitian. Dengan menggunakan pendekatan *non probability sampling*, staf garis depan PT. Aksentuasi dijadikan sebagai sampel untuk penelitian ini. Rumus Slovin digunakan dalam proses pengambilan sampel.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Profil Singkat PT. Accentuates

PT. Accentuates adalah pengecer elektronik di Indonesia yang didirikan pada tahun 2011. Ini adalah bisnis berorientasi layanan yang bekerja sama dengan Samsung Electronics Indonesia untuk memenuhi kebutuhan keuangan, pemasaran, dan sumber daya manusia. PT. Accentuates dibagi menjadi dua divisi: Consumer Electronics (CE) dan MX (HP). Terdapat 966 *frontliner* yang bekerja sebagai tenaga penjualan Divisi Consumer Electronics yang tersebar di seluruh Indonesia. PT. Aksentuasi menjalani prosedur penyaringan yang ketat dengan kriteria kualifikasi yang kuat, yang menghasilkan tenaga penjualan dengan kemampuan menjual dan keahlian produk yang luar biasa. Selain itu, para pekerja garis depan menjalani pelatihan menyeluruh secara *online*, di toko, dan di kelas. PT. Accentuates berdedikasi untuk meningkatkan penjualannya setiap tahun agar dapat mendominasi industri elektronik Indonesia. Untuk berkembang dan menjadi bisnis yang secara signifikan menurunkan tingkat pengangguran di Indonesia, PT. Accentuates juga berdedikasi untuk meningkatkan profitabilitas.

Deskripsi Responden

**Tabel 4. Deskripsi Responden
Jenis Kelamin**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Pria	116	85,9	85,9	85,9
	Wanita	19	14,1	14,1	100,0
	Total	135	100,0	100,0	

Berdasarkan tabel demografi dari hasil penelitian yang dilakukan menunjukkan bahwa 85,9 % karyawan *frontliner* PT. Accentuates adalah laki-laki sedangkan 14.1% adalah perempuan, artinya mayoritas karyawan *frontliner* PT. Accentuates didominasi oleh laki-laki.

Tabel 5. Usia

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	20 - ≤ 25 tahun	5	3,7	3,7	3,7
	26 - ≤ 30 tahun	24	17,8	17,8	21,5
	31 - ≤ 35 tahun	64	47,4	47,4	68,9
	> 35 tahun	42	31,1	31,1	100,0
	Total	135	100,0	100,0	

Analisis distribusi usia menunjukkan bahwa 3,7% pekerja garis depan PT berusia antara 20 dan 25 tahun; 17,8% berusia antara 26 dan 30 tahun; 47,4% berusia antara 31 dan 35 tahun; dan 31,1% berusia di atas 35 tahun. menekankan usia di atas tiga puluh tahun.

Tabel 6. Lama Kerja

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	< 2 tahun	20	14,8	14,8	14,8
	2 - ≤ 5 tahun	32	23,7	23,7	38,5
	6 - ≤ 7 tahun	22	16,3	16,3	54,8
	8 - ≤ 10 tahun	23	17,0	17,0	71,9
	> 10 tahun	38	28,1	28,1	100,0
	Total	135	100,0	100,0	

Berdasarkan demografi masa kerja, sebagian besar pekerja garis depan PT adalah 14,8% berusia di bawah dua tahun, 23,7% berusia antara dua hingga sepuluh tahun, 16,3% berusia antara lima dan tujuh tahun, 17,0% berusia antara tujuh dan

tujuh tahun, sepuluh, dan 28,1% di atas usia sepuluh tahun. Accentuates telah beroperasi selama hampir satu tahun.

Tabel 7. Analisis Responden Y (Kinerja Karyawan)

No.	Indikator/Item	Skors					Jumlah	Kriteria Penilaian	
		5	4	3	2	1			
KOMPENSASI								1544	Tinggi
1	Anda merasa bahwa perusahaan Anda memberikan kompensasi yang kompetitif dibandingkan dengan perusahaan setara	18	74	36	7	0	508	Tinggi	
2	Anda merasa bahwa gaji yang Anda terima layak untuk pekerjaan dan tanggung jawab yang Anda lakukan	12	89	23	10	1	506	Tinggi	
3	Anda memberikan masukan atau saran kepada atasan atau manajemen Anda terkait dengan kebijakan gaji	24	80	28	3	0	530	Tinggi	
MOTIVASI								1600	Tinggi
4	Anda merasa bahwa perusahaan Anda memberikan kesempatan yang cukup untuk pertumbuhan dan pengembangan karir Anda	17	96	21	1	0	534	Tinggi	
5	Anda merasa bahwa kompensasi dan penghargaan yang Anda terima di tempat kerja Anda sesuai dengan kontribusi dan kinerja Anda	21	84	22	7	1	522	Tinggi	
6	Anda merasa didorong oleh rekan kerja atau atasan Anda untuk mencapai tingkat kinerja yang lebih baik	21	99	13	2	0	544	Tinggi	
KEPUASAN								1635	Tinggi
7	Anda puas secara keseluruhan dengan pengalaman bekerja di perusahaan Anda	31	88	16	0	0	555	Tinggi	
8	Anda merasa bahwa perusahaan Anda mempromosikan budaya kerja yang positif dan kolaboratif	28	98	9	0	0	559	Tinggi	
9	Anda merasa bahwa manajemen perusahaan Anda mendengarkan dan memperhatikan masukan dari karyawan	17	87	26	5	0	521	Tinggi	
PRODUKTIVITAS								1616	Tinggi
10	Anda merasa bahwa Anda dapat menyelesaikan proyek-proyek besar atau tugas-tugas kompleks dalam waktu yang ditentukan	20	91	24	0	0	536	Tinggi	
11	Anda merasa bahwa ada proses evaluasi yang efektif untuk mengidentifikasi dan mengatasi hambatan dalam produktivitas Anda	21	87	26	1	0	533	Tinggi	
12	Anda merasa bahwa Anda dapat fokus sepenuhnya pada pekerjaan Anda tanpa terganggu oleh gangguan eksternal	27	91	14	3	0	547	Tinggi	
KUALITAS								1700	Tinggi
13	Anda merasa bahwa kualitas pekerjaan Anda memberikan nilai tambah bagi perusahaan	37	92	5	1	0	570	Tinggi	
14	Anda merasa bahwa Anda memiliki kontrol yang cukup atas proses atau metode kerja untuk memastikan kualitas pekerjaan yang baik	28	97	10	0	0	558	Tinggi	
15	Anda merasa bahwa Anda memiliki pengetahuan dan keterampilan yang cukup untuk menghasilkan kualitas pekerjaan yang baik	38	91	6	0	0	572	Tinggi	
EFISIENSI								1680	Tinggi
16	Anda merasa bahwa perusahaan Anda menghargai dan mendorong upaya untuk meningkatkan efisiensi dan produktivitas	31	93	10	1	0	559	Tinggi	
17	Anda merasa bahwa Anda memiliki kontrol yang cukup atas jadwal dan prioritas pekerjaan Anda untuk meningkatkan efisiensi	33	81	20	0	1	560	Tinggi	
18	Anda merasa bahwa ada kemauan untuk mencari solusi yang lebih efisien untuk masalah atau tantangan yang dihadapi di tempat kerja	38	90	7	0	0	571	Tinggi	
CAPAIAN VARIABEL Y (KINERJA KARYAWAN)							9775	Tinggi	

Pencapaian kinerja pegawai dengan enam indikator dan delapan belas item pertanyaan yang komentar respondennya berbeda-beda disajikan pada tabel di atas. Jelas bahwa persyaratan evaluasinya tinggi dan hasil terendah pada indikator motivasi adalah 1600. Alasan variabel motivasi paling rendah adalah karena beberapa responden tidak setuju bahwa gaji dan tunjangan mereka sepadan dengan kinerja dan kontribusinya. Namun dari sudut pandang *frontliner* PT, pencapaian variabel kinerja karyawan secara keseluruhan sebesar 9775 masuk dalam ambang batas penilaian tinggi. Oleh karena itu, dapat dikatakan bahwa kinerja staf *frontline* PT dipengaruhi oleh kebahagiaan kerja, tujuan penjualan, dan insentif. menonjolkan.

Tabel 8. Analisis Responden Variabel X1 (Insentif)

No.	Indikator/Item	Skors					Jumlah	Kriteria Penilaian
		5	4	3	2	1		
BONUS								
1	Anda memahami kriteria dan metode penentuan bonus di perusahaan	41	85	4	5	0	567	Tinggi
2	Anda merasa bahwa bonus yang diterima mencerminkan kontribusi dalam bekerja	43	64	20	7	1	546	Tinggi
3	Anda percaya bahwa sistem bonus di perusahaan ini mendorong kerja tim dan kolaborasi antar tim	60	66	7	1	1	588	Tinggi
KOMISI							1544	Tinggi
4	Anda merasa bahwa struktur komisi di perusahaan Anda memberikan insentif yang cukup	10	66	37	20	2	467	Tinggi
5	Anda merasa bahwa struktur komisi di perusahaan Anda mendorong inovasi dan pencapaian yang luar biasa	35	67	29	4	0	538	Tinggi
6	Anda merasa bahwa struktur komisi di Perusahaan Anda didasarkan pada data penjualan yang akurat dan objektif	30	79	21	5	0	539	Tinggi
JAMINAN SOSIAL							1702	Tinggi
7	Anda memahami manfaat dan perlindungan yang disediakan oleh program jaminan sosial di perusahaan	44	87	4	0	0	580	Tinggi
8	Anda merasa bahwa manfaat jaminan sosial yang diterima mencerminkan upaya dan kontribusi dalam bekerja	42	92	1	0	0	581	Tinggi
9	Anda merasa bahwa manfaat jaminan sosial yang diterima di perusahaan Anda mencukupi untuk memenuhi kebutuhan dan keluarga	33	74	24	4	0	541	Tinggi
KOMPENSASI							1609	Tinggi
10	Anda merasa bahwa sistem kompensasi di perusahaan Anda memberikan kesempatan yang adil untuk pengembangan karir dan pertumbuhan profesional	33	79	18	5	0	545	Tinggi
11	Anda merasa bahwa kompensasi yang diterima memberikan penghargaan yang sesuai atas kontribusi	27	87	14	7	0	539	Tinggi
12	Anda merasa bahwa sistem kompensasi di perusahaan Anda adil dan tidak diskriminatif	23	76	34	2	0	525	Tinggi
CAPAIAN VARIABEL X1 (INSENTIF)							6556	Tinggi

Indikator komisi memiliki pencapaian paling rendah karena banyak responden yang tidak setuju bahwa struktur komisi di perusahaan memberikan insentif yang cukup. Hal ini terlihat dari tabel di atas yang menunjukkan pencapaian variabel insentif dengan empat indikator dan dua belas item pertanyaan dimana respons responden bervariasi. Namun karena keseluruhan pencapaian variabel insentif sebesar 6556 dan masuk dalam kelompok penilaian tinggi, maka dapat dikatakan bahwa insentif mempunyai pengaruh terhadap kinerja staf *frontline* PT. menonjolkan.

Tabel 9. Analisis Responden Variabel X2 (Target Penjualan)

No.	Indikator/Item	Skors					Jumlah	Kriteria Penilaian
		5	4	3	2	1		
VOLUME PENJUALAN						1600	Tinggi	
1	Anda merasa bahwa strategi penjualan yang ditetapkan perusahaan telah efektif dalam meningkatkan volume penjualan	23	82	29	1	0	532	Tinggi
2	Anda memiliki dukungan atau pelatihan yang memadai untuk meningkatkan ketrampilan penjualan	43	91	1	0	0	582	Tinggi
3	Anda merasa bahwa target penjualan yang ditetapkan untuk Anda atau tim Anda mencerminkan realitas pasar atau kondisi bisnis saat ini	15	65	41	14	0	486	Tinggi
ENDAPAN PENJUALAN						1636	Tinggi	
4	Anda memiliki dukungan dan pelatihan yang memadai untuk meningkatkan keterampilan penjualan Anda dan menarik lebih banyak pelanggan	31	100	4	0	0	567	Tinggi
5	Anda merasa bahwa target endapan penjualan yang ditetapkan oleh Anda dan tim Anda mencerminkan realitas pasar dan kondisi bisnis saat ini	17	76	36	5	1	508	Tinggi
6	Anda memberikan masukan dan saran kepada atasan Anda terkait dengan strategi pemasaran atau promosi	34	88	13	0	0	561	Tinggi
PANGSA PASAR						1612	Tinggi	
7	Anda memberikan masukan atau saran kepada atasan atau manajemen Anda terkait dengan strategi pemasaran atau promosi untuk meningkatkan pangsa pasar	33	86	16	0	0	557	Tinggi
8	Anda merasa bahwa target pangsa pasar yang ditetapkan mencerminkan ambisi dan potensi perusahaan di pasar ini	22	91	20	2	0	538	Tinggi
9	Anda merasa bahwa strategi pemasaran dan penjualan yang ditetapkan oleh perusahaan telah efektif dalam meningkatkan pangsa pasar	17	83	30	5	0	517	Tinggi
TINGKAT KONVERSI						1646	Tinggi	
10	Anda memberikan masukan atau saran kepada atasan atau manajemen Anda terkait dengan strategi penjualan untuk meningkatkan tingkat konversi	24	90	21	0	0	543	Tinggi
11	Anda merasa bahwa pelatihan yang Anda terima telah membantu meningkatkan keterampilan Anda dalam meningkatkan tingkat konversi	40	91	4	0	0	576	Tinggi
12	Anda merasa bahwa target tingkat konversi yang ditetapkan mencerminkan ambisi dan potensi perusahaan di pasar	21	83	28	3	0	527	Tinggi
CAPAIAN VARIABEL X2 (TARGET PENJUALAN)						6494	Tinggi	

Berdasarkan tabel di atas, pencapaian variabel target penjualan dengan 4 indikator dan 12 item pertanyaan dimana respons responden bervariasi sehingga terlihat pencapaian terendah terdapat pada indikator volume penjualan karena cukup banyak responden yang menyatakan bahwa mereka tidak setuju bahwa target penjualan yang ditetapkan mencerminkan realitas pasar atau kondisi bisnis saat ini. Namun total pencapaian variabel target penjualan sebesar 6494 dan termasuk dalam kategori penilaian tinggi sehingga dapat disimpulkan bahwa target penjualan berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT *frontliner*. Menonjolkan.

Kepuasan Kerja

Tabel 10. Analisis Responden Variabel X3 (Kepuasan Kerja)

No.	Indikator/Item	Skors					Jumlah	Kriteria Penilaian
		5	4	3	2	1		
MEMBERI KARYAWAN KESEMPATAN UNTUK MAJU								
		1629						Tinggi
1	Anda merasa didorong untuk mengambil tantangan baru atau proyek-proyek yang lebih menantang untuk meningkatkan keterampilan dan pengalaman Anda	23	94	17	0	1	543	Tinggi
2	Anda merasa bahwa sistem evaluasi kinerja di perusahaan ini membantu dalam mengidentifikasi peluang untuk pengembangan karir	28	85	22	0	0	546	Tinggi
3	Anda memerikan masukan atau saran kepada atasan atau manajemen Anda terkait dengan peluang kemajuan karir di perusahaan	23	89	23	0	0	540	Tinggi
LINGKUNGAN KERJA YANG AMAN								
		1680						Tinggi
4	Anda merasa bahwa perusahaan Anda merespons dengan cepat terhadap masalah keselamatan atau keamanan yang muncul di tempat kerja	31	85	18	1	0	551	Tinggi
5	Anda merasa bahwa lingkungan kerja yang aman berkontribusi terhadap produktivitas dan kesejahteraan Anda di tempat kerja	39	87	9	0	0	570	Tinggi
6	Anda melihat tindakan pencegahan dilakukan untuk mengurangi risiko cedera atau kecelakaan di tempat kerja	34	86	15	0	0	559	Tinggi
GAJI YANG LAYAK								
		1572						Tinggi
7	Anda merasa bahwa gaji yang Anda terima layak untuk pekerjaan dan tanggung jawab yang Anda lakukan	21	83	25	4	2	522	Tinggi
8	Anda merasa bahwa perusahaan Anda memberikan kompensasi yang kompetitif dibandingkan dengan industri atau pasar kerja sejenis	21	74	30	9	1	510	Tinggi
9	Anda memberikan masukan atau saran kepada atasan atau manajemen Anda terkait gaji atau kompensasi di perusahaan	23	89	23	0	0	540	Tinggi
KELANCARAN MANAJEMEN ORGANISASI								
		1603						Tinggi
10	Anda merasa bahwa aturan dan kebijakan organisasi diterapkan secara konsisten di perusahaan Anda	18	93	22	2	0	532	Tinggi
11	Anda merasa bahwa manajemen di perusahaan Anda responsif terhadap masalah atau tantangan yang muncul	24	83	26	2	0	534	Tinggi
12	Anda merasa bahwa ada kesempatan untuk memberikan masukan atau saran terkait dengan perbaikan proses atau kebijakan di perusahaan	21	90	24	0	0	537	Tinggi
PIMPINAN DAN REKAN KERJA								
		1665						Tinggi
13	Ada kepemimpinan langsung dalam memberikan arahan dan dukungan dalam pekerjaan Anda	24	100	11	0	0	553	Tinggi
14	Anda merasa bahwa atasan Anda mendengarkan dan memperhatikan pendapat serta masukan dari karyawan	30	84	21	0	0	549	Tinggi
15	Anda merasa bahwa budaya kerja di perusahaan Anda mendorong kerja sama dan saling mendukung di antara rekan kerja	35	89	10	1	0	563	Tinggi
KOMUNIKASI DAN FASILITAS								
		1635						Tinggi
16	Anda merasa bahwa fasilitas ruang pertemuan, perangkat lunak atau peralatan kerja tersedia dan berfungsi dengan baik	24	92	18	1	0	544	Tinggi
17	Anda merasa bahwa ada upaya yang cukup untuk meningkatkan komunikasi antara berbagai departemen atau tim di perusahaan	23	91	21	0	0	542	Tinggi
18	Anda merasa bahwa Anda memiliki kesempatan untuk berkomunikasi dengan pimpinan atau manajemen perusahaan secara langsung	24	97	13	1	0	549	Tinggi
CAPAIAN VARIABEL X3 (KEPUASAN KERJA)								
		9784						Tinggi

Berdasarkan tabel di atas yang menunjukkan enam indikator variabel kepuasan kerja dan delapan belas item pertanyaan dengan rentang jawaban responden yang beragam, maka indikator gaji layak mempunyai pencapaian paling rendah karena banyak responden yang tidak setuju bahwa gaji sepadan dengan tugas dan pekerjaan yang dilakukan karyawan. dilakukan. Namun, mengingat prestasi keseluruhan variabel kebahagiaan kerja sebesar 9784 dan termasuk dalam kelompok evaluasi tinggi, maka dapat dikatakan bahwa kinerja personel PT garda depan dipengaruhi oleh kepuasan kerja mereka. menonjolkan.

Uji Validitas

Tabel 11. *Ouput test of validity correlation pearson*

Variable	Item	Pearson correlation	Sig.	Sig (standart)	Keterangan
Insentif (X1)	X1.1.1	0,553	0,000	< 0.05	Valid
	X1.1.2	0,570	0,000		Valid
	X1.1.3	0,558	0,000		Valid
	X1.1.4	0,714	0,000		Valid
	X1.1.5	0,713	0,000		Valid
	X1.1.6	0,743	0,000		Valid
	X1.1.7	0,532	0,000		Valid
	X1.1.8	0,544	0,000		Valid
	X1.1.9	0,714	0,000		Valid
	X1.1.10	0,766	0,000		Valid
	X1.1.11	0,828	0,000		Valid
	X1.1.12	0,725	0,000		Valid
Target Penjualan (X2)	X2.1.1	0,645	0,000	< 0.05	Valid
	X2.1.2	0,618	0,000		Valid
	X2.1.3	0,778	0,000		Valid
	X2.1.4	0,670	0,000		Valid
	X2.1.5	0,740	0,000		Valid
	X2.1.6	0,717	0,000		Valid
	X2.1.7	0,762	0,000		Valid
	X2.1.8	0,646	0,000		Valid
	X2.1.9	0,682	0,000		Valid
	X2.1.10	0,747	0,000		Valid
	X2.1.11	0,576	0,000		Valid
	X1.X2.1.12	0,761	0,000		Valid
Kepuasan Kerja (X3)	X3.1.1	0,482	0,000	< 0.05	Valid
	X3.1.2	0,687	0,000		Valid
	X3.1.3	0,721	0,000		Valid
	X3.1.4	0,677	0,000		Valid
	X3.1.5	0,566	0,000		Valid
	X3.1.6	0,636	0,000		Valid
	X3.1.7	0,662	0,000		Valid
	X3.1.8	0,670	0,000		Valid
	X3.1.9	0,505	0,000		Valid
	X3.1.10	0,671	0,000		Valid
	X3.1.11	0,758	0,000		Valid
	X3.1.12	0,743	0,000		Valid
	X3.1.13	0,726	0,000		Valid

	X3.1.14	0,747	0,000	Valid
	X3.1.15	0,687	0,000	Valid
	X3.1.16	0,552	0,000	Valid
	X3.1.17	0,712	0,000	Valid
	X3.1.18	0,620	0,000	Valid
Kinerja	Y1.1.1	0,591	0,000	Valid
Karyawan	Y1.1.2	0,645	0,000	Valid
(Y)	Y1.1.3	0,449	0,000	Valid
	Y1.1.4	0,709	0,000	Valid
	Y1.1.5	0,674	0,000	Valid
	Y1.1.6	0,551	0,000	Valid
	Y1.1.7	0,602	0,000	Valid
	Y1.1.8	0,680	0,000	Valid
	Y1.1.9	0,716	0,000	< 0.05 Valid
	Y1.1.10	0,701	0,000	Valid
	Y1.1.11	0,773	0,000	Valid
	Y1.1.12	0,639	0,000	Valid
	Y1.1.13	0,709	0,000	Valid
	Y1.1.14	0,605	0,000	Valid
	Y1.1.15	0,553	0,000	Valid
	Y1.1.16	0,778	0,000	Valid
	Y1.1.17	0,744	0,000	Valid
	Y1.1.18	0,622	0,000	Valid

Sumber: data oleh *output* SPSS yang diolah, tahun 2023

Nilai r hitung pada kolom koefisien korelasi setiap pertanyaan pada tabel 3.2 di atas mempunyai nilai r hitung sebesar 0,169 dengan jumlah sampel 135 responden (n = 135) dengan df = n-2 dan alpha 0,05 yang lebih besar dari nilai r hitung pada r tabel. Dengan demikian, dapat dikatakan bahwa variabel X1 (insentif), X2 (tujuan penjualan), X3 (kepuasan kerja), dan Y (kinerja karyawan) mempunyai indikasi yang berarti yang dapat digunakan ke tahap selanjutnya.

Uji Reliabilitas

Untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan reliabel, perlu dilakukan uji *reliabilitas* (Ghozali, 2018).

Tabel 12. Output test of reliability

Contstruct	Contstruct of reliability	Evaluation model
Insentif (X1)	0,884	Reliabel
Target Penjualan (X2)	0,901	Reliabel
Kepuasan Kerja (X3)	0,921	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0,926	Reliabel

Berdasarkan hasil perhitungan yang dilakukan dengan SPSS diketahui bahwa nilai masing-masing variabel mempunyai nilai Cronbach alpha lebih dari 0,06 ($\alpha > 0,06$), sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel X1 (insentif), Variabel X2 (Target Penjualan), Variabel X3 (Kepuasan Kerja), dan Variabel Y (Kinerja Karyawan) dapat diandalkan.

Uji Normalitas

Tujuan uji normalitas menurut Ghozali (2011) adalah untuk mengetahui apakah setiap variabel mempunyai distribusi normal atau tidak. Dengan asumsi nilai residu berdistribusi normal, maka variabel tambahan harus diuji dengan menggunakan pengujian ini. Agar statistik parametrik dapat digunakan dan uji statistik dianggap sah, hal ini harus ditegaskan.

**Tabel 13. Uji Normalitas
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		Unstandadized Residual	
N		135	
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	-.1280690	
	Std. Deviation	3.43265355	
Most Extreme Differences	Absolute	.049	
	Positive	.036	
	Negative	-.049	
Test Statistic		.049	
Asymp. Sig. (2-tailed) ^c		.200 ^d	
Monte Carlo Sig. (2-tailed) ^e	Sig.	.592	
	99% Confidence Interval	Lower Bound	.580
		Upper Bound	.605

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. This is a lower bound of the true significance.

e. Lilliefors' method based on 10000 Monte Carlo samples with starting seed 1310155034

Data tersebut dapat dikatakan berdistribusi normal dan layak untuk dianalisis regresi berganda berdasarkan hasil uji normalitas SPSS menggunakan Kolmogorov Smirnov yang menunjukkan hasil signifikan variabel sebesar 0,200 lebih besar dari 0,05.

Multikolinieritas

Tujuan uji multikolinearitas menurut Ghozali (2011) adalah untuk mengetahui apakah model regresi mendeteksi adanya keterkaitan antar variabel

independen. Model regresi yang baik adalah model yang tidak ada hubungan antar variabel independennya. Uji multikolinearitas didasarkan pada pemikiran bahwa multikolinearitas tidak akan ada jika nilai toleransi > 0,10 dan terjadi jika nilai toleransi < 10,00 (Ghozali, 2011).

Tabel 14. Uji Multikolineritas Coefficientsa

Model		Correlations			Collinearity	Statistics
		Zero-order	Partial	Part	Tolerance	VIF
1	(Constant)					
	Kepuasan Kerja	.871	.487	.220	.285	3.507
	Target Penjualan	.814	.381	.162	.366	2.732
	Insentif	.824	.464	.206	.397	2.516

a. *Dependent Variable:* Kinerja Karyawan

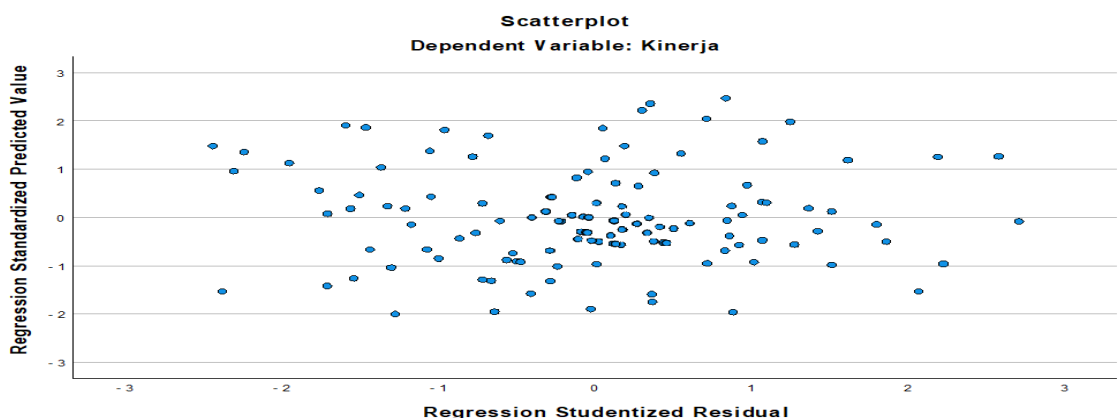
Sumber: data olah *output* SPSS, 2023

Nilai toleransi insentif sebesar 0,397, tujuan penjualan sebesar 0,366, dan skor kepuasan kerja sebesar 0,285, berdasarkan temuan uji keluaran SPSS. Nilai tersebut menunjukkan bahwa nilai toleransi > 0,10 dan < 10,00 menunjukkan tidak adanya multikolinearitas.

Heteroskidastisitas

Menurut Ghozali (2011), model regresi yang baik adalah yang memenuhi syarat *homokesdasitas* atau tidak terjadi *heteroskidastisitas*.

Gambar 2. SRESID by ZPRED SCATTETERPLOT



Dapat disimpulkan bahwa model regresi tidak menunjukkan heteroskedastisitas dan mampu memprediksi insentif, target penjualan, dan kepuasan kerja berdasarkan variabel kinerja karyawan karena pengujian yang dilakukan dan hasil yang diperoleh dari grafik *scatterplot* menunjukkan titik-titik

pada grafiknya tersebar secara acak dan terdistribusi dengan baik, di atas dan di bawah sumbu y angka 0.

Analisis Linier Regresi Berganda

Tabel 15. Hasil Analisis Regresi Berganda

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	7.199	2.461		2.925	.004
	Kepuasan Kerja	.393	.062	.411	6.390	.000
	Target Penjualan	.357	.076	.267	4.710	.000
	Insentif	.397	.066	.327	5.998	.000

a. *Dependent Variable:* Kinerja Karyawan

Sumber: data olah *output* SPSS, 2023

Dari tabel analisis regresi berganda dapat dijelaskan bahwa:

$$\rightarrow Y = 7,199 + 0,393 X1 + 0,357 X2 + 0,397 X3 + e$$

Persamaan regresi di atas dapat dijelaskan sebagai berikut:

- a = 7,199 merupakan angka konstanta yang dipengaruhi oleh variabel imbalan, Variabel X1. Nilai koefisien regresi variabel insentif diwakili oleh variabel b dimana b 1 = 0,393. Lebih-lebih lagi.
- Nilai koefisien regresi variabel tujuan penjualan sebesar b2 = 0,357; itu juga akan membaik.
- Nilai koefisien regresi variabel kepuasan kerja sebesar b 3 = 0,397; itu akan meningkat juga.
- Seluruh variabel yang ditentukan dengan uji SPSS mempunyai tingkat *error* sebesar 2,461 yang ditunjukkan dengan standar *error* sebesar 2,461. Semakin akurat model regresi dalam menjelaskan fluktuasi data, maka semakin rendah nilai standar *error*-nya.

Hasil pengujian dan analisis menunjukkan bahwa unsur yang paling berpengaruh terhadap kinerja karyawan adalah faktor tujuan penjualan, namun variabel kepuasan kerja faktor X3 (b3 = 0,397) ditunjukkan dalam regresi.

Uji Hipotesis

Uji t (Parsial)

Uji t menurut Imam Ghozali (2011) pada hakikatnya menggambarkan sejauh mana setiap variabel independen mempengaruhi variabel dependennya sendiri. Tujuan dari uji t ini adalah untuk mengetahui apakah kinerja personel *frontline* PT memang dipengaruhi oleh variabel insentif (X1), variabel tujuan penjualan (X2), dan

variabel kepuasan kerja (X3) yang diambil secara terpisah. menonjolkan. Tahapan dalam penelitian adalah sebagai berikut:

H0 \geq sampai batas tertentu, variabel kinerja karyawan (Y) tidak dipengaruhi secara signifikan oleh variabel insentif (X1), variabel tujuan penjualan (X2), atau variabel kepuasan kerja (X3).

Ha, secara parsial variabel kinerja karyawan (Y) dipengaruhi secara signifikan oleh variabel insentif (X1), variabel tujuan penjualan (X2), dan variabel kepuasan kerja (X3).

**Tabel 16. Uji Parsial
Coefficients^a**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	7.199	2.461		2.925	.004
	Kepuasan Kerja	.393	.062	.411	6.390	.000
	Target Penjualan	.357	.076	.267	4.710	.000
	Insentif	.397	.066	.327	5.998	.000

a. *Dependent Variable:* Kinerja Karyawan

Sumber: data olah *output* SPSS, 2023

Hasil analisis regresi variabel insentif (X1) menunjukkan nilai t sebesar 5,998 dengan tingkat signifikansi 0,000, derajat kebebasan n-k (dimana k adalah taksiran jumlah parameter yaitu 12), dan nilai t tabel sebesar 1.979; nilai signifikansinya sebesar 0,05 lebih kecil dari t_{hitung} sesuai tabel di atas. Berdasarkan hasil tersebut, dapat dikatakan bahwa variabel insentif berpengaruh signifikan terhadap kinerja staf *frontliner* PT, dan kami menolak H0 dan memilih Ha. Menarik perhatian.

Berdasarkan data pada tabel, variabel tujuan penjualan (X2) mempunyai analisis regresi dengan nilai t 4,710, tingkat signifikansi 0,000, dan derajat kebebasan 123 (n-k = jumlah parameter estimasi = 12), sehingga menghasilkan dalam nilai t-tabel sebesar 1,979. dengan nilai p hanya 0,05, lebih kecil dari nilai t tabel. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa Ha benar dan H0 salah, yang menunjukkan bahwa variabel tujuan penjualan berpengaruh signifikan terhadap kinerja staf *frontliner* PT. Menarik perhatian.

Dari tabel tersebut, analisis regresi kepuasan kerja (X3) menghasilkan nilai t sebesar 6,390 pada tingkat signifikansi 0,000. Dengan n-k derajat kebebasan (di mana k adalah taksiran jumlah parameter) = 117, diperoleh nilai t tabel sebesar 1,980 dan tingkat signifikansi 0,05 lebih rendah dari t-hitung. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel kebahagiaan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja staf *frontliner* PT, maka Ha disetujui dan H0 ditolak. Menarik perhatian.

Uji F (Simultan)

Menurut Imam Ghozali (2011), uji F menunjukkan jika semua variabel independen model berdampak pada variabel dependen secara bersamaan. Uji F dilakukan untuk melihat apakah interaksi antara faktor insentif (X1), tujuan penjualan (X2), dan kepuasan kerja (X3) berpengaruh terhadap variabel kinerja kru *frontliner* PT. Menekankan (Y) lebih jauh. Dengan mengingat teori ini:

Berdasarkan H0, variabel faktor insentif (X1), variabel tujuan penjualan (X2), dan variabel kepuasan kerja (X3) tidak semuanya dapat memberikan pengaruh yang berarti terhadap kinerja karyawan *frontliner* PT secara bersamaan. Y sekarang lebih menonjol. Apabila nilai F hitung lebih kecil dari nilai F tabel maka H0 dapat diterima.

Terapis fisik garis depan (PT) dipengaruhi oleh tiga variabel sekaligus: faktor insentif (X1), variabel tujuan penjualan (X2), dan variabel kepuasan kerja (X3). Y sekarang lebih menonjol. Ha dianggap sah apabila F-hitung melebihi F-tabel..

Nilai kritis pada distribusi F dengan tingkat signifikansi (α) 5%, $DF1 = k-1 = 4-1 = 3$, dan $DF2 = (N-k) = 135-4 = 131$ adalah 2,67, sesuai dengan F tabel .

Tabel 17. Uji Simultan

ANOVA^a

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	5384.361	3	1794.787	238.704	.000 ^b
Residual	984.973	131	7.519		
Total	6369.333	134			

a. *Dependent Variable:* Kinerja

b. *Predictors:* (Constant), Insentif, Target Penjualan, Kepuasan Kerja

Dapat disimpulkan bahwa kinerja pekerja *frontliner* PT dipengaruhi secara signifikan oleh variabel insentif (X1), variabel tujuan penjualan (X2), dan kepuasan kerja (X3) sekaligus karena F hitung sebesar 238,704 > F tabel sebesar 2,67 yang berarti bahwa H0 ditolak dan Ha disetujui. Y sekarang lebih menonjol.

Koefisien Determinasi

Indikasi yang digunakan untuk merepresentasikan besarnya varians yang dijelaskan dalam model adalah determinasi (R²).

Tabel 18. Koefisien Determinasi

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.919 ^a	.845	.842	2.742	2.193

a. *Predictors:* (Constant), Insentif, Target Penjualan, Kepuasan Kerja

b. *Dependent Variable*: Kinerja

Uji koefisien determinasi di atas menghasilkan nilai R Square (R²) sebesar 0,845 yang berada pada rentang 0 sampai 1. Nilai yang mendekati 1 menunjukkan adanya hubungan yang lebih signifikan atau sesuai antara variabel independen dan variabel dependen model.

Pembahasan

1. Pengaruh insentif terhadap kinerja karyawan *frontliner* di PT. Accentuates

Nilai t hitung sebesar 5,998 dengan nilai signifikan sebesar 0,000 seperti terlihat pada hasil uji t; hal ini lebih tinggi dari nilai t tabel sebesar 1,979 dengan nilai signifikan sebesar 0,05. Dapat disimpulkan bahwa variabel insentif berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja staf *frontliner* PT karena H_a diterima dan H₀ ditolak. Menarik perhatian. Kinerja karyawan pada PT. Smartfren Telecom terkena dampak insentif, menurut Muhamad Rizky Alvino & Siska Maya (2018). (Mella Sandra, 2022) menemukan bahwa insentif mempunyai dampak besar terhadap produktivitas pada Divisi Pengembangan Proyek PT. Karakatau Steel (Persero) Kota Cilegon yang sejalan dengan temuan kami.

2. Pengaruh target penjualan terhadap kinerja karyawan *frontliner* di PT Accentuates

Hasil uji t menunjukkan bahwa dibandingkan dengan nilai t tabel sebesar 1,979 dan tingkat signifikansi 0,05, maka nilai t hitung sebesar 4,710 dengan tingkat signifikansi 0,000. Dapat disimpulkan bahwa variabel sales *goal* berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja staf *frontliner* PT, karena H_a diterima dan H₀ ditolak. Menarik perhatian. Menurut para ahli, tujuan penjualan merupakan salah satu elemen pemasaran, dan tujuan utama kampanye pemasaran adalah untuk meningkatkan penjualan dalam jangka waktu tertentu, sehingga temuan ini sejalan dengan pandangan tersebut (Marc, 2023). Konsisten dengan penelitian sebelumnya, penelitian ini bertujuan untuk menyasar item PT (Afnani Rosyida, Tian Heryani, Irfan Fuadi, & Halifa Dinia, 2020). Penjualan dan pangsa pasar dapat dikembangkan Sido Muncul melalui upaya agresif baik di pasar lokal maupun internasional, khususnya di Asia Tenggara.

3. Pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan *frontliner* di PT. Accentuates.

Nilai t hitung sebesar 6,390 dengan tingkat signifikansi 0,000 lebih besar dari nilai t tabel sebesar 1,980 dengan tingkat signifikansi 0,05 terlihat dari hasil uji t. Dapat disimpulkan bahwa variabel kebahagiaan kerja berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja staf *frontliner* PT, karena H_a diterima dan H₀ ditolak. Menarik perhatian. Baik pekerja maupun pemberi kerja mendapatkan manfaat dari kepuasan pekerja, kata para ahli (Bhastary, 2020). Temuan penelitian ini menguatkan temuan Nabilla Salsabil Sausan, Amrin Mulia Utama Nasution, dan Hesti Sabrina (2021) yang menemukan bahwa tingkat kepuasan kerja pekerja PT berpengaruh signifikan

terhadap produktivitas mereka dalam bekerja. Pembuatan Sakti Wahid Foods di Medan, Asia.

4. Pengaruh insentif, target penjualan, dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan *frontliner* di PT. Accentuates.

Dapat disimpulkan bahwa variabel insentif (X1), variabel target penjualan (X2), dan kepuasan kerja (X3) secara bersamaan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan PT *frontliner*, karena F hitung sebesar 238,704 > F tabel sebesar 2,67 yang berarti H₀ ditolak dan H_a diterima. Menambahkan penekanan (Y). Penelitian yang dilakukan oleh Ahmad Aswan Waruwu dan Lamtiur Simanullang (2022) menemukan bahwa PT. Kinerja pegawai Mayora Indah Tbk Medan Barat dipengaruhi secara positif dan signifikan oleh kombinasi antara motivasi kerja, disiplin kerja, dan penghargaan. Temuan penelitian ini sejalan dengan temuan Alamsyah Sehuddin, Baharuddin Semmaila, dan Roslina Alam (2021) yang menemukan bahwa pegawai Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kabupaten Maros terkena dampak signifikan dan positif dari lingkungan kerja, remunerasi, dan motivasi mereka.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan dapat disimpulkan bahwa:

1. Kinerja pekerja *Frontline* PT dipengaruhi secara positif dan signifikan oleh variabel insentif. Namun, menarik perhatian pada program insentif PT. Memperlakukan personel *frontliner* PT dengan hormat. Orang-orang menganggap Aksentuasi terlalu mahal untuk kualitas pertunjukannya.
2. Dalam hal memotivasi personel *frontliner* PT, tujuan penjualan tidak sepenting penghargaan dan kebahagiaan kerja. Sebab, seperti disampaikan sebelumnya, tujuan masih belum ditentukan berdasarkan kemampuan pasar masing-masing daerah.
3. Karena kebahagiaan kerja dikaitkan dengan kepedulian manajemen PT, maka hal tersebut mempunyai pengaruh paling besar terhadap kinerja karyawan. Pelatihan, komunikasi yang jelas dan konsisten, lingkungan kerja yang positif, dan tunjangan karyawan merupakan pilar manajemen sumber daya manusia.
4. Kinerja staf *frontliner* PT secara signifikan dipengaruhi oleh faktor-faktor independen termasuk insentif, tujuan penjualan, dan kebahagiaan kerja. Penekanannya, baik sendiri (serentak) maupun berkelompok (parsial).

SARAN

1. Untuk meningkatkan kinerja personel *frontliner* PT Accentuates yang menjadi garda depan pertahanan perusahaan, manajemen harus merancang program insentif yang efektif dengan mempertimbangkan rasio biaya dengan tambahan penjualan yang akan terjadi, dengan tetap sejalan dengan kesehatan keuangan perusahaan.

2. Dalam rangka memaksimalkan penjualan dan meningkatkan pangsa pasar elektronik di Indonesia, manajemen PT. Aksentuasi harus rutin melakukan survei pasar setiap triwulan. Hal ini akan memungkinkan mereka untuk merencanakan target penjualan berdasarkan potensi pasar masing-masing wilayah, sehingga memungkinkan distribusi stok lebih tepat sasaran.
3. Manajemen PT. Accentuates harus mengubah program pelatihannya bagi tenaga penjualan garis depan untuk memastikan mereka memiliki pengetahuan produk dan kemampuan penjualan terkini. Selain itu, kami telah mulai menyusun rencana perbaikan di semua tingkatan untuk memastikan bahwa visi dan tujuan kami selaras, yang akan memberikan staf kami tujuan dan memotivasi mereka untuk berbuat lebih baik.
4. Agar faktor insentif, target penjualan, dan kepuasan kerja dapat berjalan seiring, PT. Manajemen Accentuates harus mencapai hal-hal berikut: menetapkan sasaran penjualan yang sejalan dengan kapasitas pasar masing-masing area; dan menyiapkan sumber daya manusia yang mampu melalui pelatihan yang efektif dan berkesinambungan. Sama meningkatkan produktivitas pekerja PT. Menarik perhatian.

DAFTAR PUSTAKA

- Aditya, K. P., Suryani, N. N., & Mustika, I. N. (2021). Pengaruh Insentif Finansial dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada CV. Cellular World Teuku Umar Denpasar. *EMAS*, 2(2).
- Afnani Rosyida, Tian Heryani, Irfan Fuadi, & Halifa Dinia. (2020). Strategy Segmenting, Targeting, dan Positioning: Study on PT. Sido Muncul. *JIES: Journal of Islamic Economic Scholar*, 1 (2), 98-124.
- Ahmad Aswan Waruwu & Lamtiur Simanullang. (2022). Analisis Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, dan Insentif Terhadap Kinerja Karyawan. *ARBITRASE: Journal of Economic and Accounting*, 3 (2), 447-454.
- Alamsyah Sehuddin, Baharuddin Semmaila, & Roslina Alam. (2021). Pengaruh Motivasi, Kompensasi, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kabupaten Maros. *JMS: Journal of Management Science*, 2 (1).
- Bahtiar, J., Tumbuan, W. A., & Trang, I. (2018). Pengaruh insentif, kepuasan kerja dan daya saing terhadap produktivitas kerja karyawan pada UD. Jeparu Karya Furniture, Kec Tuminting. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 6(2).
- Bhastary, M. D. (2020). Pengaruh etika kerja dan stres kerja terhadap kepuasan kerja karyawan. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(2), 160-170.

- Hariani, M., & Al Hakim, Y. R. (2021). Pengaruh lingkungan kerja dan budaya organisasi terhadap kepuasan kerja karyawan. *Jurnal Lima Daun Ilmu (MADA)*, 1(2), 99-110.
- Kusumastuti, I., ita Kurniawati, N., Satria, D. L., & Wicaksono, D. (2019). Analisis Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dimediasi Oleh Kepuasan Kerja Karyawan Pada Sp Alumunium di Yogyakarta. *Jurnal REKOMEN (Riset Ekonomi Manajemen)*, 3(1), 43-53.
- Manik, S., & Syafrina, N. (2018). Pengaruh Insentif dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Hotel Grand Zuri Duri. *Jurnal Daya Saing*, 4(1), 10-16.
- Marc, R. R. (2023). Pengaruh Income Smoothing terhadap Kinerja Perusahaan serta Target Omzet Penjualan dalam Intervening: Studi Kasus Distributor PT Jico Agung Wilayah Jawa Barat. *Journal of Economics, Finance, and Social Science Review (JEFSOR)*, 1(1), 1-10.
- Muhamad Rizky Alvino, & Siska Maya. (2020). Pengaruh Insentif dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Smartfrend Telecom. *BIEJ: Business Innovation & Entrepreneurship Journal*, 2 (4).
- Nabilla Salsabil Sausan, Amrin Mulia Utama Nasution, & Hesti Sabrina. (2021).Pengaruh Kepuasan Kerja dan loyalitas Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan PT. Asia Sakti Wahid Foods manufacture Medan. *Economic, Business Management Sceince Journal* 1 (1), 6-13.
- Primawanti, E. P., & Ali, H. (2022). Pengaruh Teknologi Informasi, Sistem Informasi Berbasis Web Dan Knowledge Management Terhadap Kinerja Karyawan (Literature Review Executive Support Sistem (Ess) for Business). *Jurnal Ekonomi Manajemen Sistem Informasi*, 3(3), 267-285.
- Putra, R. A. (2021). Determinasi kinerja karyawan: kompensasi, motivasi, dan kepuasan kerja (suatu kajian studi literatur manajemen sumberdaya manusia). *Jurnal Ilmu Manajemen Terapan*, 2(4), 562-576.
- Ratnasari, I., & Mahmud, A. (2020). Pengaruh Gaji dan Insentif terhadap Kinerja Karyawan bagian produksi PT. Uniplastindo Interbuana Pandaan. *JAMIN: Jurnal Aplikasi Manajemen dan Inovasi Bisnis*, 2(2), 66-79.