

Pengaruh Soft Skill Dan Insentif Terhadap Kinerja Sales Handphone Pt.Ziola Kolaka

Nasrah Vitria Rohmadany

Universitas Sembilanbelas November Kolaka

Niar Astaginy

Universitas Sembilanbelas November Kolaka

Korespondensi penulis: nasrahvitriarohmadany@gmail.com

Abstract. *This study aims to determine: (1) The effect of soft skills on the performance of PT. Ziola Kolaka's mobile phone sales. (2) The Influence of Incentives on PT. Ziola Kolaka's cellphone sales performance. This research uses a quantitative approach. Collecting data in this study using documentation and distributing questionnaires. The population of this research is all mobile phone sales who work at PT. Ziola Kolaka. While the sample of this study amounted to 30 people. Testing research instruments using validity and reliability tests with SPSS 25.0. The data analysis technique used in this study is the measurement model test (outer model) and the structural model test (inner model) with Smart PLS 4.0. Based on the results of the study it is known that soft skills have a positive and significant influence on mobile phone sales performance. and incentives also have a positive and significant effect on mobile phone sales performance.*

Keywords : *Soft skills, Incentives & Performance*

Abstrak. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui: (1) Pengaruh Soft skill terhadap Kinerja sales handphone PT.Ziola Kolaka. (2) Pengaruh Insentif terhadap Kinerja sales handphone PT.Ziola Kolaka. Penelitian ini menggunakan pendekatan dengan metode Kuantitatif. Pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan dokumentasi dan penyebaran kuesioner. Populasi penelitian ini adalah seluruh Sales handphone yang bekerja pada PT.Ziola Kolaka. Sedangkan sampel penelitian ini berjumlah 30 orang. Pengujian instrumen penelitian menggunakan uji validitas dan uji reliabilitas dengan SPSS 25.0. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah uji measurement model (outer model) dan pengujian model struktural (inner model) dengan Smart PLS 4.0. Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa Soft skill memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja sales handphone. serta Insentif juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja sales handphone.

Kata Kunci: Soft skill, Insentif & Kinerja.

LATAR BELAKANG

Kualitas sumber daya manusia (SDM) merupakan salah satu faktor untuk meningkatkan suatu kinerja organisasi atau perusahaan. Susan (2019) mengatakan sumber daya manusia (SDM) adalah individu produktif yang bekerja sebagai penggerak suatu organisasi, baik itu di dalam institusi maupun perusahaan yang memiliki fungsi sebagai aset sehingga harus dilatih dan dikembangkan kemampuannya. Hariandja (2002) menyatakan menyatakan sumber daya manusia merupakan salah satu faktor yang sangat penting dalam suatu perusahaan disamping faktor yang lain seperti modal. Oleh karena itu, SDM harus dikelola dengan baik untuk meningkatkan efektivitas dan efisiensi organisasi.

PT. Ziola Kolaka merupakan perusahaan yang bergerak di bidang retail elektronik yang memiliki sumber daya manusia atau bisa disebut dengan *sales promotor* yang menjalankan proses pemasaran untuk produk handphone. Sutisna, *et al* (2020)

mengatakan *Sales promotor* berperan penting dalam peningkatan penjualan produk perusahaan, itulah mengapa sales sering disebut sebagai ujung tombak perusahaan yang berhubungan langsung dengan keberlangsungan suatu perusahaan tersebut. Tingkat keberhasilan pemasaran produk sangat bergantung pada kualitas seorang *sales promotor*. Perusahaan juga selalu menetapkan target penjualan kepada sales, hal tersebut sebagai salah satu cara untuk memastikan bahwa perusahaan tersebut memiliki kinerja yang baik secara keseluruhan. Challagala dan Shervani dalam Suparman *et al* (2017) menyatakan kinerja merupakan suatu tingkat dimana tenaga penjualan dapat mencapai target penjualan yang diterapkan pada dirinya. Kemudian menurut Widodo (2015) kinerja adalah bagian hasil dari kinerja baik dari segi kualitas maupun kuantitas berdasarkan standar kerja yang ditentukan.

Dari pernyataan di atas maka perusahaan perlu menyusun strategi untuk mengoptimalkan pengelolaan sumber daya manusia agar menghasilkan sumber daya manusia yang kompeten sehingga nantinya dapat meningkatkan kinerja karyawan khususnya seorang tenaga penjual (Pradita 2016). Soft skill menjadi begitu penting karena perusahaan tidak hanya membutuhkan tenaga kerja yang cerdas dan cekatan, namun perusahaan kini juga mengharapkan tenaga kerja yang baik dalam berkomunikasi, pekerja keras, pandai, mampu bersosialisasi, dapat menyesuaikan diri dengan lingkungan tempat kerja, serta mempunyai kemampuan *team work* dengan partner kerja maupun atasan (Wahyuni 2016). Menurut Suparman *et al* (2017) mengatakan Soft skill merupakan jenis keterampilan yang lebih banyak terkait dengan sensitivitas perasaan seseorang terhadap lingkungan sekitarnya. Lafrance (2016: 4) bahwa soft skills merupakan perilaku personal dan interpersonal yang mengembangkan dan memaksimalkan kinerja seseorang terkait kepercayaan diri, fleksibilitas, kejujuran dan integritas diri. Penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh rokhayati *et al* (2017), Apriyanto *et al* (2020), Faustyna (2014) dan Efrianti *et al* (2016) yaitu Kompetensi (*soft skill*) karyawan berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Insentif juga menjadi salah satu bentuk motivasi dan semangat bagi karyawan dalam melaksanakan tugas yang diberikan perusahaan supaya mampu mencapai target yang ditentukan dengan bentuk pemberian uang maupun penghargaan pujian sebagai bentuk balas jasa perusahaan kepada karyawan. Dipertegas pendapat Sarwoto dalam Rukmana *et al* (2019) yang mengatakan bahwa insentif merupakan suatu sarana motivasi yang diberikan sebagai perangsang atau pendorong yang diberikan dengan sengaja kepada karyawan agar dalam diri mereka timbul semangat yang lebih besar untuk

berprestasi bagi perusahaan. Kemudian Subianto (2016) kinerja karyawan bisa juga disebabkan oleh besar kecilnya insentif yang diterima. Sedangkan menurut Yuniarto (2017) mengemukakan bahwa insentif itu sendiri merupakan rangsangan yang diberikan kepada karyawan dengan tujuan untuk mendorong karyawan dalam bertindak dan berbuat sesuatu untuk tujuan perusahaan. Hal ini berarti insentif merupakan suatu bentuk motivasi bagi karyawan agar dalam diri mereka timbul semangat yang lebih besar untuk berprestasi bagi perusahaan.. Begitu juga menurut Grahayudha *et al* (2014) mengemukakan dengan adanya insentif ini karyawan akan berlomba untuk meningkatkan pencapaian hasil kerja, sehingga karyawan akan mendapat hasil yang lebih besar dari apa yang dilakukannya.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh penelitian terdahulu Irawati *et al* (2020), Zulkarnaen *et al* (2017), serta Rokhayati *et al* (2017) yang menyatakan bahwa *soft skill* berpengaruh positif terhadap kinerja. Serta Zulkarnaen *et al* (2016) yang menyatakan bahwa *insentif* berpengaruh terhadap variabel kinerja.

Penelitian ini dilakukan berdasarkan adanya fenomena yang ditemukan di lapangan pada sales handpone PT. Ziola Kolaka. Berdasarkan observasi sementara pada konteks penelitian ini mengidentifikasi bahwa dengan adanya target penjualan masing-masing *brand handphone* di PT. Ziola Kolaka maka menimbulkan persaingan antar *sales promotor* tersebut, yang dimana persaingan yang dimaksud adalah persaingan yang sehat untuk menjadi yang lebih baik. Persaingan ini menjadi lebih pesat lagi karena adanya peraturan perusahaan yang mengatakan bahwa tidak cairnya gaji pokok *sales promotor* jika target tersebut tidak tercapai. Di samping itu setiap penjualan handphone yang melebihi target maka *sales promotor* akan mendapatkan insentif. Maka setiap *sales promotor* harus memiliki *sof skill* atau kompetensi dalam melakukan persaingan dalam mencapai target dan mendapatkan insentif.

Tabel 1.1 jumlah sales promotor pada PT. Ziola Kolaka

<i>Brand sales promotor</i>	Jumlah
Oppo	11
Vivo	10
Samsung	6
Xioami	1
Realme	1
Iphone	1

Berdasarkan data pada Tabel 1.1 diketahui bahwa jumlah karyawan *sales promotor* sebanyak 30 orang. Tugas karyawan *sales promotor* adalah mampu berkomunikasi dengan baik dan mampu memahami informasi produk dalam melakukan

pemasaran. Mengingat PT. Ziola Kolaka sebagai salah satu retail elektronik terkhusus produk smartphone maka diperlukan kerja tim dalam mencapai target perusahaan. Target penjualan yang diberikan kepada tiap *sales promotor* hal ini disesuaikan dengan peraturan masing-masing brand handphone. Berikut adalah target penjualan setiap *sales promotor* :

Tabel 1.2 target pencapaian *sales promotor* pada PT. Ziola Kolaka

Brand sales promotor	Target perbulan
Oppo	25
Vivo	35
Samsung	25
Xioami	20
Realme	20
Iphone	5

Berdasarkan data pada Tabel 1.2 Masing-masing *sales promotor* tersebut memiliki target yang berbeda setiap bulan. Perusahaan bisa melihat *sales promotor* yang kompeten dengan melihat kemampuan hasil yang dicapai yaitu prestasi kerja. Prestasi kerja yang dimaksud yaitu pencapaian target per bulan sesuai dengan ketentuan perusahaan.

Tabel 1.3 Tabel laporan hasil penjualan *sales promotor* tahun 2022 PT. Ziola Kolaka

No	Promotor handphone Merek	Bulan											
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
1	Oppo	196	204	223	226	247	250	255	273	277	282	312	870
2	Vivo	129	177	227	275	313	355	397	431	468	527	578	1062
3	Samsung	168	135	174	121	167	130	164	129	170	156	193	430
4	Xioami	5	6	6	6	104	96	88	74	68	76	80	122
5	Realme	129	120	114	109	4	6	12	10	33	47	66	237
6	Iphone	4	5	4	20	5	6	4	10	5	6	6	17
7	Nokia	17	19	22	35	10	10	12	14	9	10	8	-
8	Advan	-	-	1	2	2	1	2	-	-	2	1	-
jumlah		648	666	771	794	852	854	904	941	1030	1106	1244	2738

Berdasarkan data pada Tabel 1.3 Berdasarkan hasil observasi awal, peneliti memperoleh informasi bahwa tingkat prestasi *sales promotor* meningkat selama setahun terakhir. *Sales promotor* mampu memenuhi target yang ditetapkan perusahaan. Faktor yang menyebabkan meningkatnya kerja *sales promotor* diantaranya karena *sales promotor* diberikan dorongan oleh perusahaan agar mendapatkan target maka mereka harus berkinerja baik sehingga mendapatkan target sekaligus *insentif* yang besar. Karena mereka di dorong dengan target dan *insentif* maka mereka berusaha untuk menarik minat pelanggan, dan untuk

menarik minat pelanggan itu di butuhkan *soft skill*, yang pada akhirnya *soft skill* mereka juga meningkat karena adanya dorongan dari perusahaan yang di sebutkan tadi. Sehingga kedua faktor ini sangat mempengaruhi kinerja *sales promotor* yang meningkat berdasarkan tabel di atas.

Hal di atas juga didukung dengan wawancara saat observasi awal bersama salah satu sales handphone yang mengatakan bahwa *soft skill* mereka sangat menentukan penjualan atau pencapaiannya.

Berdasarkan latar belakang di atas maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian mengenai “Pengaruh Soft skill dan Insentif terhadap Kinerja Sales Handphone PT. Ziola Kolaka”

KAJIAN TEORITIS

Kinerja

Pengertian kinerja tenaga penjualan menurut Challagala dan Shervani dalam Suparman *et al* (2017) merupakan suatu tingkat dimana tenaga penjualan dapat mencapai target penjualan yang diterapkan pada dirinya. Dengan adanya pendapat Challagala dan Shervani perusahaan akan mendapat keuntungan yang lebih karena dengan adanya target penjualan maka karyawan akan lebih giat lagi dalam bekerja. Kemudian menurut Widodo (2015) kinerja individu adalah bagian hasil dari kinerja baik dari segi kualitas maupun kuantitas berdasarkan standar kerja yang ditentukan. Mangkunegara (2006) juga mengatakan kinerja merupakan outcome atau keluaran secara kualitas dan kuantitas serta tanggungjawab dalam melaksanakan tugas oleh seorang karyawan.

Kemudian Wibowo (2007) menambahkan kinerja itu berasal dari kata *performance* yang berarti hasil pekerjaan atau prestasi kerja. Namun perlu pula dipahami bahwa kinerja itu bukan sekedar hasil pekerjaan atau prestasi kerja, tetapi juga mencakup bagaimana proses pekerjaan itu berlangsung. Kemudian Moheriono (2012) kinerja atau *performance* merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi, dan misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategis suatu organisasi. Berdasarkan beberapa definisi yang dikemukakan, maka dapat disimpulkan kinerja merupakan suatu hasil kerja yang diperoleh dari tingkat pencapaian pelaksanaan sesuai dengan target yang diberlakukan di perusahaan. Kristiyanti (2012) Indikator kinerja adalah ukuran kuantitatif dan / atau kualitatif yang menggambarkan tingkat pencapaian suatu sasaran atau tujuan yang telah ditetapkan. Menurut Robbins dalam Dewi (2019) indikator kinerja adalah alat untuk mengukur sejauh mana

pencapaian kinerja karyawan. Berikut beberapa indikator untuk mengukur kinerja karyawan menurut Suparman *et al* (2017) indikator kinerja antara lain, yaitu Kemampuan mengidentifikasi pelanggan potensial, Kemampuan menjual produk yang high risk, Kemampuan mencapai target penjualan.

Soft skill

Menurut Emiliasari *et al* (2017) menyatakan *Soft skill* bersifat invisible ialah kemampuan yang tidak dapat dilihat secara kasat mata, namun bisa dilihat dengan cara bagaimana pribadi mampu beradaptasi dengan lingkungan dan bagaimana kemampuan seseorang dalam memimpin.

Kemudian Rasid *et al* (2018) menyatakan *Soft skill* merupakan tingkah laku personal dan interpersonal yang mampu menjadikan baik dan menjadikan maksimal kinerja seseorang dengan melalui pelatihan, mengembangkan team work, inisiatif, pengambilan keputusan lainnya, Supaya *soft skill* karyawan mampu berkembang, maka perusahaan harus melakukan pelatihan untuk mengasah *soft skill* secara berkala.

Kemudian Suparman *et al* (2017) mengatakan *Soft skill* merupakan jenis keterampilan yang lebih banyak terkait dengan sensitivitas perasaan seseorang terhadap lingkungan sekitarnya. Lafrance (2016: 4) bahwa *soft skills* merupakan “Perilaku personal dan interpersonal yang mengembangkan dan memaksimalkan kinerja seseorang terkait kepercayaan diri, fleksibilitas, kejujuran dan integritas diri. Senada dengan definisi di atas, Elfindri dkk (2011: 67) mendefinisikan *soft skills* sebagai keterampilan dan kecakapan hidup, baik untuk diri sendiri, berkelompok, atau bermasyarakat, serta dengan Sang Pencipta. Selanjutnya, Sailah (2008) berpendapat bahwa *soft skills* adalah keterampilan seseorang dalam berhubungan dengan orang lain (inter-personal skills) dan keterampilan dalam mengatur dirinya sendiri (intra-personal skills) yang mampu mengembangkan secara maksimal unjuk kerja (*performans*) seseorang Berdasarkan pendapat diatas dapat disimpulkan bahwa *soft skill* merupakan kemampuan yang ada pada diri seseorang yang tidak dapat dilihat dengan kasat mata, jika tidak diterapkan dalam kehidupan sehari-hari. Kemampuan-kemampuan ini hanya dapat dilihat jika orang tersebut mau menerapkan dalam kehidupannya. Keahlian yang dimaksud bukan kemampuan akademis yang tinggi, tetapi keahlian untuk berinteraksi, mampu berbicara di depan umum dan lain-lain.

Indikator menurut *soft skills* menurut Payne dalam Suparman *et al* (2017) meliputi, kemampuan berkomunikasi, kemampuan negosiasi, kemampuan beradaptasi, Kejujuran, tanggung jawab, Keuletan.

Insentif

Menurut Nawawi (2008) insentif adalah penghargaan atau ganjaran yang diberikan untuk memotivasi para pekerja agar produktivitas kerjanya tinggi, sifatnya tidak tepat atau sewaktu-waktu. Kemudian Hasibuan (2012) menjelaskan insentif adalah balas jasa yang dibayarkan kepada tenaga kerja tertentu yang prestasinya di atas prestasis tandar. Anggriawanet *al* (2015)mengatakan Insentif merupakan balas jasa diluar gaji yang diberikan kepada karyawan berdasarkan hasil kerja dengan maksud agar karyawan mau bekerja dengan lebih baik dan agar mampu mencapai tingkat kinerja yang lebih tinggi.

Sejalan dengan definisi yang dikemukakan oleh sedermayanti, et al (2020) mengatakan Insentif bisa disimpulkan selaku balas jasa yang mencukupi bagi pegawai atas prestasi yang telah lebih dari standar yang sudah ditetapkan. Insentif ialah sebuah faktor guna memotivasi pegawai guna melakukan pekerjaannya yang lebih baik lagi supaya kinerjanya mampu terjadi peningkatan.

Menurut Hasibuan dalam Firdaus (2017) adapun indikator dari insentif adalah: ,Jaminan sosial, Bonus, Pemberian penghargaan, Promosi. Jaminan sosial tenaga kerja (Jamsostek) adalah suatu bentuk perlindungan yang diberikan kepada pekerja dan keluarganya terhadap berbagai resiko pasar tenaga kerja, bonus penjualan adalah jumlah uang tetap yang akan diterima oleh karyawan setelah mereka mencapai tujuan atau target perusahaan di bidang penjualan, Pemberian penghargaan bagi karyawan merupakan suatu tanda apresiasi dari perusahaan dan bertujuan untuk menaikkan motivasi karyawan lainnya, Promosi jabatan adalah proses perpindahan suatu tugas dan tanggung jawab pekerjaan dengan level yang lebih tinggi.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dengan menggunakan jenis penelitian eksplanatori. Penelitian kuantitatif digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan (Sugiyono, 2019:16-17). Penelitian ini dilakukan PT. Ziola Kolaka terletak di jl. Pahlawan, watuliandu, Kec. Kolaka dan di jl. Pahlawan Kec. Kolaka, kabupaten kolaka, sulawesi tenggara.

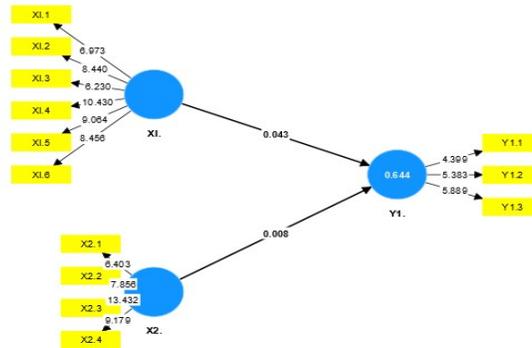
Populasi pada penelitian ini adalah seluruh sales handphone PT.Ziola Kolaka 30 orang. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan *purpositive sampling*. *purpositive sampling* adalah teknik penentuan sampel berdasarkan kebetulan, yaitu siapa saja yang secara kebetulan bertemu dengan peneliti dapat digunakan sebagai sampel, bila

dipandang orang yang kebetulan ditemui itu sesuai sebagai sumber data (Sugiyono, 2019:133). Dengan demikian, siapa saja yang ingin memberikan informasi yang dibutuhkan penulis baik bertemu secara langsung maupun tidak langsung, dapat digunakan sebagai sampel pada penelitian ini seluruh sales handphone di PT.Ziola Kolaka. Penentuan ukuran sampel dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan rumus yang ditentukan oleh Hair (2017). Hair (2017) merekomendasikan untuk mengacu pada tabel signifikansi level R2 dalam menentukan sampel. Pada penelitian ini terdapat 2 variabel bebas sehingga jumlah sampel dalam penelitian ini sebanyak 30 responden.

HASIL ANALISIS DATA

Pengujian Model Pengukuran (*Outer Model*)

Dengan menggunakan metode *PLS Algorithm* pada aplikasi *SmartPLS 3.0* didapatkan hasil nilai uji dari masing-masing item pernyataan yang digunakan, dapat dilihat pada gambar di bawah:



Gambar 1.1 Output PLS Algorithm

Uji Koefisien Determinan *R-Square*

Analisis varian merupakan pengujian yang dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui besarnya pengaruh variabel dalam hal ini variabel independen. Adapun nilai dari analisis varian (R^2) atau uji determinasi yaitu sebagai berikut.

Tabel 1.4 Nilai *R-Square*

Variabel	<i>R-Square</i>
Kinerja (Y)	0,644

(Sumber: Data Diolah menggunakan PLS 3,2023)

Berdasarkan nilai R-square ditunjukkan pada Tabel 1.4 menjelaskan bahwa *Soft skill* dan Insentif menjelaskan besarnya pengaruh terhadap variabel konstruk Kinerja pada sales handphone di PT.Ziola Kolaka sebesar 0,644 atau 64,4% oleh variabel *Soft skill* dan Insentif sedangkan lebihnya sebesar 45,6% dipengaruhi oleh variabel lain di luar model penelitian ini.

Pengujian Hipotesis (*Path Coefficient*)

Path coefficient dilakukan dengan tujuan untuk memperkuat hubungan antar konstruk dalam setiap hipotesis. *Path coefficient* dilakukan pengujian dengan menggunakan PLS *Boothstrapping* dengan melihat *P-Values* variabel independen terhadap variabel dependen. Menurut Abdillah & Jogiyanto (2015:197) ketentuan *rule of thumb* yang dipakai dalam sebuah penelitian adalah *T-Statistic* > 1,64 dengan taraf signifikansi *P-Values* atau nilai probabilitas < 0,05 dan bernilai positif. Hasil *path coefficient* pada penelitian ini yaitu sebagai berikut.

Tabel 1.5 Nilai *Path Coefficient*

Hipotesis	Original Sample Estimate (O)	Mean of Sub Sample (M)	Standar Deviation (STEDEV)	T-Statistic (IO/STDEV)	P Values
SS -> K	0,391	0,402	0,193	2,026	0,043
I-> K	0,477	0,494	0,181	2,642	0,008

PEMBAHASAN

Soft Skill Berpengaruh Terhadap Kinerja

Berdasarkan hasil perhitungan menggunakan analisis jalur tentang pengaruh variabel *Soft skill* terhadap Kinerja diketahui bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara variabel *Soft skill* terhadap Kinerja. Hal ini dikarenakan sales promotor memiliki *soft skill* yang direfleksikan dengan keahlian, dan kaarakter yang mampu memberikan pengaruh nyata terhadap knerja yang didasarkan dengan menjalankan target kerja yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Seperti mampu berkomunikasi dengan baik, mampu bernegosiasi untuk mencapai kesepakatan, dapat beradaptasi di lingkungan baru, menjual handphone dengan jujur, bertanggung jawab atas pekerjaan yang diberikan oleh perusahann,dan mampu bekerja dengan baik dan gigih. Selain itu juga dapat dilihat pada tabel 4.5 rata-rata jawaban responden terhadap variabel *Soft skill* sebesar 4,53 dalam kategori sangat tinggi dimanadapat beradaptasi dengan baik di lingkungan kerja baru, mampu bernegosiasi untuk mencapai suatu kesepakatan, mampu bekerja dengan baik dan gigih”.dengan kriteria sangat tingi dan memiliki nilai tertinggi yaitu 4,53hal ini dikarenakan responden merasa mampu

beradaptasi,bernegisiasi,dan bekerja dengan baik Rasid (2018) mengatakan Soft skill merupakan tingkah laku personal dan interpersonal yang dapat mengembangkan dan memaksimalkan kinerja manusia (melalui pelatihan, pengembangan kerja sama tim, inisiatif, pengambilan keputusan lainnya).

Sehingga dengan adanya *Soft skill* pada sales promotor maka dapat meningkatkan kinerja sales promotor dalam mencapai target yang di berikan oleh PT. Ziola Kolaka. sejalan dengan yang dikemukakan oleh Sedarmayanti (2017) tentang salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja yaitu Keterampilan.

Insentif Berpengaruh Terhadap Kinerja

Berdasarkan hasil perhitungan menggunakan analisis jalur tentang pengaruh Insentif terhadap kinerja diketahui terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara variabel Insentif dan Kinerja.

Hal ini ditunjukkan dari nilai *original sampel estimate*. selain itu juga dapat dapat rata-rata jawaban responden terhadap variabel Insentif sebesar 4,37 dalam kategori sangat tinggi dimana dengan adanya jaminan kesehatan seperti Bpjs dan dengan adanya promosi jabatan mendorong untuk bekerja lebih baik sebesar 4,43 hal ini dikarenakan dengan adanya adanya jaminan kesehatan dan reward yang berikan oleh PT.Ziola Kolaka kepada sales promotor dapat mendorong dan memotivasi mereka dalam meningkatkan kinerja penjualannya.

Salah satu tujuan dari pemberian Insentif terhadap Sales promotor yaitu untuk memotivasi sales promotor dalam bekerja. Sejalan yang dikemukakan oleh Sarli, et al (2017) mengatakan insentif adalah rangsangan yang diberikan dalam bentuk penghargaan agar pihak yang terlibat dalam proyek termotivasi untuk melakukan segala upaya dalam menyelesaikan pekerjaan lebih cepat dari waktu yang diperjanjikan dengan tetap menjaga mutu sesuai dengan yang dipersyaratkan. Penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Mulyasari *et al* (2020) bahwa secara parsial ada pengaruh yang signifikan antara Insentif terhadap Kinerja.

SIMPULAN DAN SARAN

Simpulan penelitian ini sebagai berikut. Berdasarkan pengujian hipotesis pertama diketahui adanya pengaruh positif dan signifikan antara konstruk variabel Soft skill terhadap Kinerja. Maka dalam hal ini variabel Soft skill diwakili oleh indikator kemampuan berkomunikasi, kemampuan negosiasi, kemampuan beradaptasi, Kejujuran, tanggung jawab, dan keuletan mampu mempengaruhi kinerja pada sales promotor PT.Ziola Kolaka. Hal ini

berarti bahwa semakin baik Soft skill yang dimiliki sales promotor dalam menjual handphone, maka semakin tinggi pula kinerja sales promotor tersebut. Berdasarkan pengujian hipotesis kedua diketahui adanya pengaruh positif dan signifikan antara konstruk variabel Insentif terhadap Kinerja. Maka dalam hal ini variabel Insentif diwakili oleh indikator Jaminan social, Bonus, Pemberian penghargaan, dan Promosi mampu mempengaruhi kinerja pada sales promotor PT.Ziola Kolaka. Hal ini berarti bahwa semakin baik pemberian Insentif akan memotivasi sales promotor dalam meningkatkan penjualannya, maka dengan itu semakin tinggi pula kinerja sales promotor. Saran kepada pihak PT. Ziola Kolaka agar terus mempertahankan serta meningkatkan *soft skill* yang dimiliki oleh sales promotor dengan mengadakan pelatihan-pelatihan untuk meningkatkan kemampuan berkomunikasi seperti mengadakan seminar dan berinteraksi dengan orang lain, memberikan arahan kepada sales promotor agar lebih bertanggung jawab, jujur, dan disiplin, sehingga kinerja sales tidak menurun dan semakin meningkat lagi.

DAFTAR PUSTAKA

- Afrilla, R., Mulia, F., & Ramdan, A. M. (2020). Pentingnya soft skill dan pengalaman kerja dalam meningkatkan kinerja karyawan penjual kosmetik. *Inovbiz: Jurnal Inovasi Bisnis*, 8(1), 108-112.
- Akbar, S. (2018). Analisa Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. *Jiaganis*, 3(1).
- Almaududi, Said, Muhammad Syukri, and Camelia Puji Astuti. "Pengaruh Insentif Terhadap Kinerja Karyawan Pada Hotel Mexicana Kota Jambi." *J-MAS (Jurnal Manajemen Dan Sains)* 6.1 (2021): 96-102.
- Anggriawan, K. H., Hamid, D., & Mukzam, M. D. (2015). Pengaruh insentif dan motivasi terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 28(1).
- Anggriawan, Koko Happy, Djahur Hamid, and M. Djudi Mukzam. "Pengaruh insentif dan motivasi terhadap kinerja karyawan." *Jurnal Administrasi Bisnis* 28.1 (2015).
- Aprilyanto, J. O. (2020). Pengaruh Soft skill Dan Hard skill Terhadap Kinerja Pada PT Cahaya Indah Madya Pratama Lamongan. *Eco-Entrepreneur*, 6(2), 97-107.
- Ardi, S. T. (2011). Pemenuhan Hak Bagi Sales Promotion Girl (Spg) Dalam Pelaksanaan Perjanjian Kerja Dengan Event Organizer (Doctoral Dissertation, Uajy). Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Challagala dan Shervani. 2001. Dimensional and type of supervisory Control. *Journal Of Marketing*. Vol. 60. Januari. Terj.
- Dewi, Ayu Diana. *Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Daerah Pasar Surya Surabaya*. Diss. Universitas Muhammadiyah Surabaya, 2019.
- Efrianti, K. (2016). Pengaruh Kompetensi Karyawan, Lingkungan Kerja, dan Kualitas Pelayanan terhadap Kinerja Karyawan. *Al-Kalam: Jurnal Komunikasi, Bisnis Dan Manajemen*, 2(2).

- Elfindri, dkk., (2010). *Soft Skills untuk Pendidik*. T.k.: Baduose Media
- Emiliasari, E., Widarko, A., Slamet, A.R., 2017. Pengaruh Soft Skill Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Hotel Pelangi Malang Euis. *Urnal Ris. Manaj*
- Faustyna, F. (2014). Pengaruh Kompetensi dan Komitmen Pada Tugas terhadap Kinerja Karyawan Pada Hotel Dharma Deli Medan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 14(01).
- Firdaus, A., Nuryanti, N., & Rama, R. (2017). *Pengaruh Pemberian Insentif, Kompetensi dan Beban Kerja terhadap Disiplin Kerja Karyawan pada PT. Bank Tabungan Pensiun Nasional (Bptn) Cabang Pekanbaru* (Doctoral dissertation, Riau University).
- Ghozali. (2014). *Structural Equation Modeling Metode Alternatif Dengan Partial Least Squares (PLS)* (Ghozali (Ed.); 4th ed.). Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hasibuan, Desmawaty. "Pengaruh Kompensasi dan Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan PT. Herfinta Aek Batu Kecamatan Torgamba Kabupaten Labuhanbatu Selatan." *ECOBISMA (Jurnal Ekonomi, Bisnis dan Manajemen)* 6.1 (2019): 9-15.
- Jannah, Mukhlisotul. "Pengaruh Pemberian Insentif Terhadap Kinerja Karyawan." *ISLAMICOMOMIC: Jurnal Ekonomi Islam* 4.1 (2013). Firdaus, A., Nuryanti, N., & Rama, R. (2017). *Pengaruh Pemberian Insentif, Kompetensi dan Beban Kerja terhadap Disiplin Kerja Karyawan pada PT. Bank Tabungan Pensiun Nasional (Bptn) Cabang Pekanbaru* (Doctoral dissertation, Riau University).
- Kristiyanti, M. (2012). Peran indikator kinerja dalam mengukur kinerja manajemen. *Majalah Ilmiah Informatika*, 3(3).
- LaFrance, A. E. (2016). Helping students cultivate soft skills. *Diakses pada*, 15.
- Moehariono. 2012. *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Mujayana, Marya. "Pengaruh Hardskill Dan Softskill Terhadap Kinerja Karyawan." *Majalah Ekonomi* 25.2 (2020): 1-12.
- Nawawi, Hadari. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Bisnis Yang Kompetitif*. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press.
- Pradita, M.Y., 2016. Pengaruh Kompensasi, Gaya Kepemimpinan, Dan Karakteristik Tenaga Pemasar Terhadap Motivasi Dan Kinerja Tenaga Pemasar Pada Pt. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk. Cabang Jombang. *J. Innov. Bus. Econ.* 7, 95. <https://doi.org/10.22219/jibe.vol7.no2.95-104>
- Rasid, Z., Tewal, B., & Kojo, C. (2018). Pengaruh hard skill dan soft skill terhadap kinerja karyawan Perum Damri Manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 6(2).
- Rina, Rina, and Donard Games. "Pengaruh Komitmen Kerja, Softskill, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Guru di SMK Kesehatan Genus." *OPTIMAL: Jurnal Ekonomi dan Manajemen* 2.2 (2022): 01-20.
- Rokhayati, A., Kambara, R., & Ibrahim, M. (2017). Pengaruh Soft Skill dan Perencanaan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kualitas Pelatihan Sebagai Variabel Modertor (Studi Empiris Pada Pt. Krakatau Tirta Industri Cilegon). *Jurnal Riset Bisnis dan Manajemen Tirtayasa*, 1(2).

- Rukmana, Y. I., Wahyuni, S., & Pramono, R. E. (2019). Pengaruh insentif terhadap prestasi kerja karyawan sales pada dealer Banyuwangi Motor Genteng (The influence of incentive to the work performance of sales employee at Banyuwangi Motor Dealer, Genteng). *Jurnal E-Sospol*, 6(1), 49-54.
- Sailah, I. (2008). Pengembangan soft skills dalam proses pembelajaran di perguruan tinggi. *Jakarta: Departemen Pendidikan Nasional*.
- Sarli, Asri, and Yohanes LD Adianto. "Kajian pemberian insentif dalam proyek konstruksi dari persepsi pengguna jasa dan penyedia jasa." *Kampus Bukit Jimbaran-Bali* 17.1 (2017): 1411-129.
- Sedarmayanti, S., et al. "Pengaruh Human Capital Dan Insentif Terhadap Kinerja Pegawai Di Rumah Sakit Umum Daerah dr. Slamet Kabupaten Garut." *Jurnal Ilmiah Administrasi Bisnis Dan Inovasi* 4.1 (2020): 1-16.
- Sedarmayanti. (2017). Perencanaan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Untuk Meningkatkan Kompetensi, Kinerja, Dan Produktivitas Kerja. In Perencanaan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Untuk Meningkatkan Kompetensi, Kinerja, Dan Produktivitas Kerja.
- Tangi, Jon Kapistrano. "Pengaruh Motivasi Dan Insentif Terhadap Kinerja Kerja Karyawan Pada Cv Delta Raya Kota Batu." *Jurnal Agregat* 4.2 (2019).
- Wahyuni, 2016. Pengaruh Hard Skill Dan Soft Skill Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pendidikan Provinsi Sulawesi Selatan. Fak. Ekon. Dan Bisnis Islam Univ. Islam Negeri Alauddin Makassar
- Wibowo. 2007. Manajemen Kinerja. Edisi ketiga. PT.Raja Grafindo Prasada. Jakarta.
- Yuniarto, Y. (2017). Pengaruh Motivasi Dan Insentif Terhadap Penilaian Prestasi Kerja Dosen Tetap Di Universitas Bunda Mulia. *Business Management Journal*, 8(1).
- Zulkarnaen, W., & Suwarna, A. (2017). Pengaruh Insentif Terhadap Kinerja Karyawan Di Bagian Mekanik PT. Erlangga Aditya Indramayu. *Jurnal Ilmiah MEA (Manajemen, Ekonomi, & Akuntansi)*, 1(1), 33-52.