**Pengaruh Sistem Insentif dan Pelatihan Terhadap Kinerja
Dimediasi Motivasi Kerja
(Studi pada Konsultan Independen Oriflame Funbiz Club
Surabaya)**

**Hanaa' Septiana
Misbahuddin Azzuhri**

Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Brawijaya
hnseptiana@gmail.com

ABSTRACT

The research is aimed to analyze the influence of incentive system and training simultaneously and partially toward performance with work motivation as the mediation on independent consultant of Oriflame Funbiz Club Surabaya. Data collection using the questionnaire as primary data and archive data from Funbiz Club Surabaya network as secondary data. The type of research used in this study is quantitative explanatory. The analysis in this research using path analysis. The researcher used 60 respondents as saturated samples. The research instruments are using normality test, validity test and reliability test, and classical assumption test which includes multicollinearity test and heteroscedasticity test. The hypothesis in this research is using F test and t-test. The result of the research is incentive system does not directly influence consultant performance, but training and work motivation simultaneously and partially toward consultant performance. In addition, incentive system and training indirectly influence toward consultant performance through work motivation on the independent consultant of Oriflame Funbiz Club Surabaya.

Keywords: *incentive system, training, performance, work motivation*

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh sistem insentif dan pelatihan secara simultan dan parsial terhadap kinerja yang dimediasi motivasi kerja pada konsultan independen Oriflame Funbiz Club Surabaya. Metode pengumpulan data menggunakan kuesioner sebagai data primer dan data arsip dari jaringan Funbiz Club Surabaya sebagai data sekunder. Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuantitatif eksplanatif. Analisis dalam penelitian ini menggunakan analisis jalur. Peneliti menggunakan 60 orang responden sebagai sampel jenuh. Instrumen penelitian diuji menggunakan uji normalitas, uji validitas dan uji reliabilitas, serta uji asumsi klasik yang meliputi, uji multikolinearitas dan uji heteroskedastisitas. Uji Hipotesis dalam penelitian ini menggunakan uji F dan uji t. Hasil penelitian adalah sistem insentif tidak berpengaruh secara langsung terhadap kinerja konsultan, namun pelatihan dan motivasi kerja berpengaruh secara langsung terhadap kinerja konsultan. Selain itu, sistem insentif dan pelatihan berpengaruh secara tidak langsung terhadap kinerja konsultan melalui motivasi kerja pada konsultan independen Oriflame Funbiz Club Surabaya.

Kata kunci : sistem insentif, pelatihan, kinerja, motivasi kerja

PENDAHULUAN

Sumberdaya manusia merupakan salah satu elemen penting dalam perkembangan suatu organisasi. Hal tersebut didukung oleh pernyataan lima bagian utama yang menentukan kelangsungan organisasi atau perusahaan. Kelima bagian itu biasa disebut dengan 5M (Emerson dalam Suropto, 2013), yaitu *manpower*, *material*, *machine*, *money*, dan yang terakhir adalah *method*, bagian-bagian ini saling berkaitan dan tidak dapat terlepas satu sama lain.

Pada jaringan bisnis *multilevel marketing* seperti Oriflame Funbiz Club, sistem insentif sebagai bagian dari kompensasi bagi konsultan independen merupakan ukuran dari perusahaan atas kemampuannya dalam menjalankan dan mengembangkan bisnis di Oriflame.

Sejak berada di Indonesia tahun 1986, Oriflame kini berkembang menjadi sebuah perusahaan besar di Indonesia. Oriflame telah memiliki 12 kantor cabang di seluruh Indonesia. Oriflame cabang Surabaya memiliki

banyak komunitas penjualan yang salah satunya adalah Funbiz Club. Funbiz Club merupakan komunitas penjualan oriflame yang berpusat di Surabaya dan memiliki ±350 konsultan *independen* di seluruh Indonesia yang aktif memasarkan produk-produk Oriflame.

Kinerja tenaga penjual memberikan sumbangan besar bagi suatu perusahaan. Yossy (dalam Suropto, 2013) menyatakan bahwa perusahaan dapat dikenang dan diingat oleh konsumen karena kinerja tenaga penjualnya. Oleh karena itu peningkatan kinerja konsultan independen Oriflame Funbiz Club sangat diperlukan untuk menjaga hubungan baik dengan pelanggan maupun untuk kelangsungan perusahaan. Peningkatan kinerja konsultan independen Oriflame Funbiz Club dapat dilakukan dengan pemberian pelatihan, pemberian motivasi dan juga pemberian penjelasan tentang sistem insentif yang ditawarkan perusahaan.

Perusahaan Oriflame menawarkan sistem kompensasi berupa insentif melalui jenjang karir tak terbatas pada konsultan

independen. Perusahaan tidak memberikan gaji tetap melainkan bonus setiap bulannya yang dibayarkan berdasarkan pencapaian setiap konsultan independen.

Pada perusahaan Oriflame, pelatihan diadakan secara berkala dengan pendekatan personal kepada setiap konsultan independen. Pelatihan ini dilakukan oleh para leader Oriflame di komunitas Funbiz Club. Diharapkan dengan adanya pelatihan yang berkala akan dapat meningkatkan kinerja para konsultan independen Oriflame Funbiz Club. Sistem kompensasi yang layak dan pelatihan secara berkala akan dapat meningkatkan kinerja konsultan independen Oriflame Funbiz Club. Menurut Hery Simamora (2004) kinerja karyawan adalah tingkat hasil kerja karyawan dalam pencapaian persyaratan pekerjaan yang diberikan.

Faktor motivasi juga merupakan faktor yang penting untuk diperhatikan perusahaan. Faktor motivasi ini berperan untuk selalu menjaga karyawan agar bekerja dengan baik yang berdampak pada keberhasilan dalam pencapaian tujuan perusahaan. Motivasi menjadi

dorongan yang kuat bagi konsultan independen Oriflame Funbiz Club untuk tetap bersedia menjalankan bisnis Oriflame sehingga target yang ditentukan dapat tercapai.

Salah satu penelitian sejenis yang pernah dilakukan ialah Pengaruh Sistem Kompensasi Insentif dan Pelatihan Terhadap Motivasi Dan Kinerja Karyawan *Independent Beauty Consultant* Oriflame SPO 857 Jember (Suripto, 2013). Hasil penelitian menyatakan bahwa seluruh variabel berpengaruh langsung terhadap kinerja *Independent Beauty Consultant*.

Berdasarkan uraian tersebut, peneliti mencoba melakukan penelitian replikasi mengenai pengaruh sistem insentif dan pelatihan terhadap motivasi kerja dimediasi kinerja karyawan konsultan independen pada Oriflame Funbiz Club Surabaya. Hal ini sesuai dengan tujuan penelitian agar pihak jaringan bisnis maupun perusahaan Oriflame dapat memahami tanggapan dari para konsultan independen mengenai sistem insentif dan pelatihan yang selama ini diberikan untuk memotivasi para konsultan agar memiliki kinerja yang baik dalam memenuhi target jaringan bisnis

maupun perusahaan Oriflame secara keseluruhan.

Teori-teori yang mendukung untuk peneliti mengangkat topik ini adalah sebagai berikut :

Proses Manajemen Sumberdaya

Manusia

Dessler (2007, p.58) menyatakan bahwa manajemen sumberdaya manusia merupakan kebijakan dan praktek menentukan aspek “manusia” atau sumberdaya manusia dalam posisi manajemen, termasuk merekrut, menyaring, melatih, memberi penghargaan, dan penilaian.

Insentif

Menurut Heidjrahman Ranupandojo dan Suad Husnan (1984, p.1) insentif adalah pengupahan yang memberikan imbalan yang berbeda karena memang prestasi yang berbeda.

Pelatihan

Pelatihan (*training*) merupakan proses untuk mempertahankan atau memperbaiki keterampilan karyawan untuk menghasilkan pekerjaan yang efektif, pelatihan dimaksudkan untuk

membantu mencapai tujuan perusahaan (Bangun, 2012, p.202).

Motivasi Kerja

David McClelland memperkenalkan tiga jenis kebutuhan motivasi, yaitu: Motivasi untuk mencapai prestasi (*Need for Achievement/n-ach*), motivasi untuk mendapat kekuasaan/otoritas (*Need for Power/n-pow*), dan motivasi untuk bisa berafiliasi (*Need for Affiliation/n-aff*).

Berdasarkan latar belakang dan landasan teori dapat dikemukakan hipotesis sebagai berikut:

1. Sistem insentif berpengaruh signifikan terhadap kinerja konsultan independen Oriflame Funbiz Club Surabaya.
2. Sistem insentif berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja konsultan independen Oriflame Funbiz Club Surabaya.
3. Pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kinerja konsultan independen Oriflame Funbiz Club Surabaya.
4. Pelatihan berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja konsultan

independen Oriflame Funbiz Club Surabaya.

5. Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja konsultan independen Oriflame Funbiz Club Surabaya.
6. Sistem insentif berpengaruh secara tidak langsung terhadap kinerja konsultan melalui motivasi kerja konsultan.
7. Pelatihan berpengaruh secara tidak langsung terhadap kinerja konsultan melalui motivasi kerja konsultan.

METODE

Penarikan sampel berdasarkan pertimbangan tertentu yakni konsultan independen aktif di Oriflame Funbiz Club Surabaya yang memiliki jenjang karir manager ke atas, yakni sejumlah 60 orang, sehingga menggunakan sampel jenuh. Variabel yang digunakan pada penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Sistem Insentif (X_1)
2. Pelatihan (X_2)
3. Motivasi Kerja (Z)
4. Kinerja (Y)

Metode analisis data yang digunakan adalah kuantitatif eksplanatif dengan menggunakan aplikasi *software SPSS 16.00 for Windows*. Instrumen dalam penelitian ini diuji menggunakan uji validitas dan reliabilitas. Data dalam penelitian dianalisis menggunakan analisis jalur dan uji sobel untuk menguji pengaruh langsung dan tidak langsung antar variabel.

HASIL

Hasil dari perhitungan jawaban responden menggunakan SPSS versi 16 untuk distribusi tanggapan responden. Hasil rata-rata distribusi frekuensi untuk deskripsi tanggapan responden terhadap semua variabel adalah kecenderungan persepsi positif terhadap semua variabel penelitian.

Analisis Jalur

Analisis tanggapan responden menggunakan analisis jalur telah tercantum pada Tabel Koefisien Jalur Model I dan Tabel Koefisien Jalur Model II.

Tabel 1. Koefisien Jalur Model I

Model	Standardized Coefficients	t	Sig.
	Beta		
1 (Constant)		1.678	.099
Sistem Insentif	.458	5.082	.000
Pelatihan Konsultan	.494	5.485	.000

Sumber: Data diolah, 2018

Tabel 2. Koefisien Jalur Model II

Model	Standardized Coefficients	t	Sig.
	Beta		
1 (Constant)		3.099	.003
Sistem Insentif	.031	.296	.768
Pelatihan Konsultan	.413	3.885	.000
Motivasi Kerja	.499	3.945	.000

Sumber: Data diolah, 2018

Secara simultan variabel sistem insentif (X_1) dan pelatihan (X_2) memiliki kontribusi sebesar 78,1% dalam menjelaskan perubahan yang terjadi pada variabel motivasi kerja (Z) sedangkan sisanya sebesar 21,9% dijelaskan oleh variabel lain di luar model. Pada Tabel 1.1. terlihat bahwa secara simultan variabel-variabel bebas memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel motivasi kerja (Z) yang ditunjukkan dari nilai Sig. $0,000 < \text{Alpha } 5\%$.

Pada Tabel 1.2, terlihat bahwa Secara simultan variabel sistem insentif (X_1), pelatihan (X_2), serta

motivasi kerja (Z) memiliki kontribusi sebesar 80,4% dalam menjelaskan perubahan yang terjadi pada variabel kinerja konsultan (Y) sedangkan sisanya sebesar 19,6% dijelaskan oleh variabel lain di luar model. Selain itu, terlihat bahwa variabel pelatihan (X_2) dan motivasi kerja (Z) secara statistik memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel kinerja konsultan (Y) yang ditunjukkan oleh nilai Sig masing-masing lebih kecil dari Alpha 5% yaitu 0,000 dan 0,000. Variabel sistem insentif (X_1) secara statistik tidak signifikan memengaruhi variabel kinerja konsultan (Y) yang terlihat dari nilai Sig. sebesar $0,768 > \text{Alpha } 5\%$.

Uji Sobel

Selain analisis jalur, untuk lebih mengetahui signifikansi pengaruh tidak langsung variabel sistem insentif (X_1) terhadap variabel kinerja (Y), digunakan uji Sobel pada strategi *Product of Coefficient*.

Secara lebih lengkap, berikut ini adalah perhitungan dari uji sobel:

$$\begin{aligned}
 S_{ab} &= \sqrt{b^2 S a^2 + a - S b^2 + S a^2 S b^2} \\
 &= \sqrt{(0,560^2 \times 0,161^2) + (0,048 - 0,142^2) + (0,161^2 \times 0,142^2)} \\
 &= \sqrt{0,00813 + 0,027836 + 0,000522671}
 \end{aligned}$$

Sumber : Data diolah, 2018

Keterangan

TS : Tidak Signifikan

S : Signifikan

(*total effect*) variabel X_2 terhadap Y adalah pengaruh langsung ditambah pengaruh tidak langsung, yaitu $0,413 + 0,25 = 0,663$.

PEMBAHASAN

Berdasarkan pengujian hipotesis dan uraian analisis diketahui bahwa hampir semua variabel yang diteliti baik variabel eksogen maupun variabel endogen memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja konsultan independen. Namun, satu variabel lainnya, yaitu sistem insentif tidak memiliki pengaruh langsung yang signifikan dengan variabel kinerja konsultan.

Berdasarkan hasil penelitian, peningkatan kinerja seseorang dipengaruhi beberapa variabel, hal

ini terdapat dalam hasil penelitian yang telah dijelaskan sebelumnya, sehingga apabila suatu jaringan bisnis *multilevel marketing* seperti Oriflame hendak mempertahankan dan meningkatkan terus kinerja konsultan independen saat bekerja, maka perusahaan perlu memperhatikan unsur-unsur sistem insentif, pelatihan, serta motivasi kerja terlebih dahulu untuk meningkatkan kinerja mereka, khususnya pada konsultan pada level manager ke atas. Terutama pada unsur motivasi kerja, karena unsur motivasi kerja tersebut memiliki pengaruh yang signifikan dalam hubungan langsung maupun tidak langsung bersama sistem insentif dan pelatihan terhadap kinerja konsultan independen, dibandingkan dengan pengaruh langsung yang diberikan pelatihan.

KESIMPULAN

Dari hasil penelitian dan pengujian data maka dapat ditarik beberapa kesimpulan.

1. Sistem insentif tidak berpengaruh langsung terhadap kinerja konsultan. Hal ini menunjukkan bahwa adanya sistem insentif di jaringan bisnis Oriflame tidak dapat mempengaruhi peningkatan kinerja konsultan independen Oriflame Funbiz Club Surabaya secara langsung.
2. Sistem insentif berpengaruh langsung terhadap motivasi kerja. Hal ini menunjukkan bahwa seorang konsultan independen Oriflame Funbiz Club Surabaya akan lebih termotivasi dalam bekerja melalui sistem insentif yang ada dalam jenjang karir Oriflame.
3. Pelatihan berpengaruh langsung terhadap kinerja konsultan. Hal ini menunjukkan bahwa pemberian pelatihan yang baik terhadap konsultan independen Oriflame Funbiz Club Surabaya dapat meningkatkan kinerja konsultan independen.
4. Pelatihan berpengaruh langsung terhadap motivasi kerja konsultan independen Oriflame Funbiz Club Surabaya. Hal ini menunjukkan bahwa seorang konsultan independen Oriflame Funbiz Club Surabaya akan lebih termotivasi dalam bekerja melalui pemberian pelatihan yang ada dalam jaringan kerja Oriflame Funbiz Club Surabaya.
5. Motivasi kerja berpengaruh langsung terhadap kinerja konsultan. Hal ini mengindikasikan bahwa seorang konsultan independen Oriflame Funbiz Club Surabaya akan lebih meningkatkan kinerjanya jika ada motivasi kerja dalam dirinya yang dapat timbul melalui diri sendiri, rekan kerja, maupun faktor lingkungan lainnya.
6. Sistem insentif berpengaruh secara tidak langsung terhadap kinerja konsultan melalui motivasi kerja. Hal ini menunjukkan bahwa seorang konsultan independen Oriflame Funbiz Club Surabaya dapat meningkatkan kinerjanya jika ada motivasi kerja yang timbul karena adanya sistem insentif dari jenjang karir Oriflame.

7. Pelatihan berpengaruh secara tidak langsung terhadap kinerja konsultan melalui motivasi kerja. Hal ini menunjukkan bahwa seorang konsultan independen Oriflame Funbiz Club Surabaya dapat meningkatkan kinerjanya jika ada motivasi kerja yang timbul karena adanya pelatihan dari jaringan Oriflame Funbiz Club Surabaya.

SARAN

Saran yang dapat disampaikan peneliti antara lain :

1. Bagi peneliti selanjutnya, sebaiknya kuisisioner yang disebar dikemas lebih menarik agar responden semakin tertarik untuk berpartisipasi dalam mengisi kuisisioner penelitian.
2. Bagi peneliti selanjutnya untuk menggunakan metode analisis kualitatif untuk melakukan penelitian sejenis.
3. Perusahaan Oriflame hendaknya memperhatikan sistem insentif yang diberikan kepada konsultan independen agar dapat meningkatkan kinerja konsultannya.

4. Perusahaan Oriflame dan jaringan bisnisnya hendaknya lebih banyak memberikan pelatihan terhadap konsultan independen karena telah terbukti akan meningkatkan kinerja konsultan independen tersebut.

DAFTAR PUSTAKA

- Bangun, W., 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga.
- Dessler, G., 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jilid 2, Ed.10. Jakarta: Prenhalindo.
- Ranupandojo, H & Suad H., 2002. *Manajemen Personalia*. Yogyakarta: BPF.
- Simamora, H., 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Ed.3. Yogyakarta: STIE YKPN.
- Suripto, EP., 2013. 'Pengaruh Sistem Kompensasi Insentif dan Pelatihan Terhadap Motivasi Dan Kinerja Karyawan *Independent Beauty Consultant* Oriflame SPO 857 Jember'. Universitas Jember, Jember.