

## **PENGARUH INSENTIF DAN KUALITAS SISTEM APLIKASI TERHADAP KINERJA SALESMAN PADA PT. INAFOOD**

**Afga Jaelaiksantoro, Dadang Krisdianto, Rio Era Deka**

*Program Studi Administrasi Bisnis, Fakultas Ilmu Administrasi, Universitas Islam Malang Jl.  
MT. Haryono 193 Malang 65144, Indonesia*

*LPPM Universitas Islam Malang, Jl. MT. Haryono 193 Malang 65144, Indonesia*

Email : afgabblk@gmail.com

### **ABSTRAK**

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui bagaimana kinerja tenaga penjual di PT. Inafood Pasuruan dipengaruhi oleh Insentif dan Kualitas sistem aplikasi eskalink. Penelitian ini termasuk jenis penelitian deskriptif kuantitatif. Penelitian ini dilakukan di PT. Inafood Pasuruan. Sumber data yang digunakan adalah data primer dan data sekunder. Populasi dan sampel penelitian ini adalah 36 tenaga penjual. Metode pengumpulan data yang digunakan adalah kuesioner yang dikombinasikan dengan metode analisis data statistik. Berdasarkan hasil uji parsial, variabel kinerja tenaga penjual PT. Inafood dipengaruhi secara positif dan signifikan oleh insentif. Selanjutnya, hasil pengujian menunjukkan bahwa kinerja tenaga penjual di PT. Inafood dipengaruhi secara positif dan signifikan oleh kualitas sistem eskalink. Hasil pengujian simultan menunjukkan bahwa kinerja tenaga penjual di PT. Inafood dipengaruhi secara positif dan signifikan oleh variabel insentif dan kualitas sistem eskalink.

**Kata Kunci :** Insentif, Kualitas Sistem Aplikasi dan Kinerja Salesman

### **ABSTRACT**

*The purpose of this study is to ascertain how salesman performance at PT. Inafood Pasuruan is impacted by incentives and the caliber of the eskalink system. Descriptive quantitative research is what this kind of study is. The study was carried out at PT. Inafood Pasuruan. Both primary and secondary data sources were employed. 36 salespeople made up the study's population and sample. A questionnaire combined with statistical data analysis methods was the method of collecting. According to the results of the partial test, PT. Inafood's salesman performance variable was positively and significantly impacted by incentives. Furthermore, the test findings demonstrated that salesman performance at PT. Inafood was positively and significantly impacted by the eskalink system's quality. The findings of the simultaneous test demonstrated that salesman performance at PT. Inafood was positively and significantly impacted by both the incentive variables and the eskalink system's quality.*

**Keywords:** Incentives, Quality of the Application System, and Salesman Performance.

### **PENDAHULUAN**

Mengingat signifikansinya dalam peran SDM di perusahaan, persaingan antar perusahaan untuk mendapatkan sumber daya manusia berpotensi dapat memberikan keuntungan bagi perusahaan. Peran sumber daya manusia tetap memiliki nilai yang tidak tergantikan tanpa batas, cepat, dan dinamis. Keberhasilan ini juga bergantung pada kemampuan, keterampilan, dan pengetahuan individu dalam SDM yang

sesuai dengan tiap spesialisasinya masing-masing (Rizka P dkk., 2024). SDM tetap akan selalu dibutuhkan dikarenakan SDM merupakan hal yang sangat penting di dalam perusahaan. Meskipun perusahaan sudah berkembang dan mengganti SDM dengan teknologi robot, setiap perusahaan tetap membutuhkan SDM sebagai pengendali dari robot-robot itu, oleh karena itu SDM tetap sangat penting bagi perusahaan hingga masa mendatang.

PT Inafood dalam pemasaran produknya memiliki Sumber Daya Manusia (SDM) salah satunya yaitu salesman. Salesman ini berperan penting dalam meningkatkan penjualan produk, sebab mereka memiliki tanggung jawab pekerjaan untuk menawarkan ke para pelanggan atau berbagai outlet. Salesman merupakan sekumpulan orang atau pekerja di dalam perusahaan yang bertugas untuk melakukan penjualan produk kepada konsumen. Tak hanya itu, salesman juga bertugas mempromosikan, menjelaskan produk, dan membujuk calon pelanggan agar membeli produk yang ditawarkan.

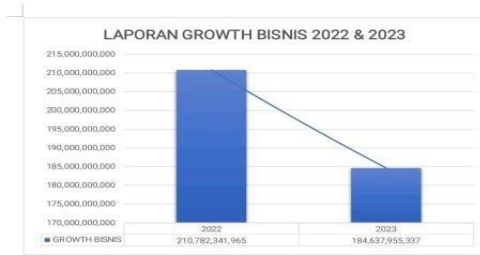
Salesman pada PT. Inafood merupakan karyawan yang berasal dari distributor, yang mana PT. Inafood tidak menggunakan salesman sendiri melainkan menggunakan salesman distributor dalam menjual produknya. Maksud dari pernyataan ini bahwasannya PT. Inafood bekerja sama dengan distributor dalam penjualan produknya. Dalam target penjualan, apabila para salesman ini memenuhi target penjualan, maka perusahaan akan mengalami kenaikan omset sehingga akan mengarah pada kemajuan perusahaan, namun sebaliknya apabila salesman ini tidak memenuhi target penjualan, maka perusahaan akan mengalami kerugian yang nantinya bisa mengarah pada kemunduran perusahaan. Jika para salesman ini mampu memasarkan produk dalam jumlah banyak, artinya mereka memiliki kinerja yang baik. Tinggi rendahnya Kinerja ini salah satunya ditentukan oleh pemberian insentif terhadap salesman.

Insentif dapat merujuk pada pemberian imbalan finansial tambahan selain dari gaji, maka hal itu dapat meningkatkan motivasi dan juga kinerja karyawan (Nyoman dkk., 2024). Pemberian apresiasi kepada pegawai itu sendiri, maka untuk meningkatkan kinerja pegawai dan produktivitasnya, maka diperlukan peningkatan insentif sebagai bentuk upaya dukungan kepadanya (Mansur dkk., 2024). Insentif sendiri berguna sebagai

penyemangat atau sebagai bentuk dukungan atas pekerjaan yang mereka lakukan. PT Inafood sendiri juga memberikan insentif kepada para salesman setiap mereka memenuhi target penjualan, Insentif ini dibagi menjadi dua yaitu insentif *value* (apabila memenuhi target harga penjualan) dan insentif produk (apabila memenuhi target produk penjualan).

Kinerja salesman selain ditentukan oleh insentif juga ditentukan oleh kualitas sistem aplikasi yang digunakan. Pada zaman sekarang, teknologi tidak dapat dipisahkan lagi dari kehidupan. Teknologi sebuah sistem aplikasi memiliki peran yang sangat penting guna mempermudah dan juga mendukung pekerjaan. PT Inafood telah memiliki sebuah sistem aplikasi yang dibuat oleh tim IT yang bertujuan untuk memudahkan pekerjaan dari salesman. Sistem aplikasi ini bernama Eskalink, Adapun isi dari sistem aplikasi tersebut antara lain berbagai toko atau outlet yang harus dikunjungi pada hari itu, berbagai toko atau outlet yang telah dikunjungi pada hari itu, total kunjungan toko atau outlet pada hari itu, total toko atau outlet yang melakukan transaksi pada hari itu, kunjungan ke toko atau outlet lain di luar toko atau outlet yang wajib di kunjungi, absensi bagi salesman, total omset penjualan pada hari itu.

Kinerja salesman adalah hasil dari kemampuan individu dalam mencapai tujuan, baik itu dalam hal kualitas maupun kuantitas di dalam suatu organisasi. Kinerja ini bisa mencakup mengenai pencapaian pribadi serta pencapaian organisasi secara keseluruhan (Amanda Putri dkk., 2024). Kerja Salesman merupakan kemampuan seorang karyawan dalam menyelesaikan tugas dalam pekerjaannya, karyawan dapat dikatakan berkualitas apabila mereka mampu menyelesaikan tugasnya secara tepat waktu.



Gambar 1. Penjualan PT. Inafood 2022 - 2023

Pada gambar 1. menunjukkan bahwa selama periode tahun 2022 & 2023 terdapat penurunan penjualan yang cukup tinggi. Data tahun 2022 sebesar Rp. 210.782.341.965 dan tahun 2023 sebesar Rp. 184.637.955.337. Hal ini menjadi sebuah permasalahan tentang apa yang terjadi dengan penjualan tersebut. Menurut informasi yang peneliti dapatkan dari manager marketing PT. Inafood bahwasannya penyebab penurunan penjualan dikarenakan kinerja salesman yang kurang maksimal dan tidak mampu memenuhi target penjualan. Dari permasalahan tersebut maka peneliti tertarik melakukan judul penelitian Pengaruh Insentif Dan Kualitas Sistem Aplikasi Terhadap Kinerja Salesman Pada Pt. Inafood.

### Rumusan Masalah

Rumusan Masalah yang diambil peneliti yakni :

1. Apakah ada pengaruh Insentif terhadap kinerja salesman pada PT Inafood?
2. Apakah ada pengaruh Kualitas Sistem Aplikasi terhadap kinerja salesman pada PT Inafood?
3. Apakah insentif dan Kualitas Sistem Aplikasi berpengaruh secara bersama-sama terhadap kinerja salesman pada PT Inafood?

## TINJAUAN PUSTAKA

### Teori Penetapan Tujuan (Goal Setting Theory)

*Goal setting Theory* atau teori Locke mengajukan teori penetapan tujuan pada akhir tahun 1960-an. Dengan menerbitkan makalahnya, *Toward a Theory of Task Motivation and Incentives*, Locke

menunjukkan bahwa teori penetapan tujuan ini menunjukkan hubungan antara tujuan seseorang dan kinerja tugas. Gagasan tersebut juga menegaskan bahwa hasil kinerja tugas dengan tujuan yang menantang dan tepat akan lebih unggul daripada hasil kinerja tugas dengan tujuan yang mudah. (Matana, 2017:11; Ginting dan Ariani)

### Sumber Daya Manusia

Sumber daya manusia (SDM) merupakan suatu proses yang melibatkan pengembangan dan pengelolaan kebutuhan terpadu dalam suatu organisasi untuk menciptakan sejumlah karyawan, serta penempatan karyawan yang tepat dan efektif, menurut Mangkunegara (2021:4). Sedangkan SDM merupakan ilmu yang mengatur bagaimana karyawan dapat menjadi produktif, efisien, dan membantu dalam mencapai tujuan organisasi, menurut Hasibuan (2020:9). Dari kedua teori diatas, (SDM) atau sumber daya manusia dapat di artikan sebagai proses pengembangan, pengimplementasian, dan pengontrolan tenaga kerja yang terencana untuk membantu mewujudkan tujuan perusahaan.

### Insentif

Insentif merupakan pemberian yang berasal dari luar gaji yang diberikan oleh pimpinan organisasi sebagai bentuk pengakuan atas prestasi kerja dan kontribusi pegawai terhadap organisasinya Mangkunegara (2021:89) mendefinisikan insentif sebagai penghargaan berupa uang yang kemudian diberikan oleh pimpinan organisasi kepada pegawainya dengan tujuan agar mereka bekerja dengan penuh semangat dan juga dapat berprestasi dalam mencapai tujuan organisasi. Jadi, insentif dapat diartikan sebagai salah satu bentuk motivasi yang diberikan oleh pimpinan perusahaan kepada pegawainya karena telah berprestasi luar biasa, melampaui target perusahaan atau berhasil menyelesaikan target sesuai dengan waktu yang telah ditentukan.

### Kualitas Sistem Aplikasi

DeLone dan McLean (2003:3–4) menegaskan bahwa kualitas sistem adalah properti dari informasi itu sendiri, yang mencakup kemampuan perangkat keras, perangkat lunak, prosedur kebijakan, dan sistem aplikasi untuk menyediakan informasi yang dibutuhkan pengguna. Aplikasi, sebagaimana didefinisikan oleh *Executive Computer Dictionary*, adalah penggunaan pendekatan pemrosesan data tertentu untuk memecahkan masalah; teknik ini biasanya dikaitkan dengan aktivitas komputer yang dimaksudkan atau diantisipasi. Dengan demikian kualitas sistem aplikasi dapat diartikan sebagai sistem perangkat lunak yang berfungsi atau digunakan untuk mengelola data sehingga memudahkan penggunaannya dalam bekerja atau melakukan suatu kegiatan tertentu.

### Kinerja Salesman

Mangkunegara (2021:67) mendefinisikan kinerja tenaga penjual sebagai hasil yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan kewajiban yang diberikan kepadanya. Hasibuan (2020:87) mendefinisikan kinerja tenaga penjual (atau yang dikenal juga dengan prestasi kerja) sebagai kinerja individu dalam menyelesaikan tugas yang diberikan kepadanya berdasarkan kemampuan, pengalaman, kesungguhan, dan waktu yang dimilikinya. Dengan demikian kinerja salesman merupakan hasil dari upaya seorang karyawan setelah melaksanakan tugasnya di dalam organisasi dengan penuh tanggung jawab dalam menyelesaikan tugas tersebut.

### Hubungan Antar Variabel

#### Hubungan Insentif terhadap Kinerja Salesman

Amin dan Putra (2023) mengemukakan bahwa insentif memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai. Pemberian apresiasi kepada pegawai itu sendiri, maka hal yang perlu dilakukan suatu instansi untuk meningkatkan kinerja pegawai dan produktivitasnya diperlukan

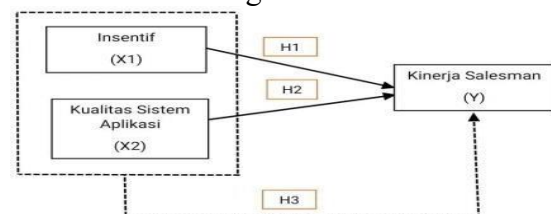
peningkatan insentif sebagai bentuk upaya dukungan kepadanya. Dengan begitu pegawai akan merasa dihargai dan mampu meningkatkan kinerjanya di dalam perusahaan

#### Hubungan Kualitas Sistem Aplikasi terhadap Kinerja Salesman

Ningrum & Susilo (2017) mengemukakan bahwa di masa saat ini sistem aplikasi atau perangkat lunak yang membantu kinerja karyawan menunjukkan betapa pentingnya sistem aplikasi seperti ini bagi institusi, organisasi, atau perusahaan. Dengan adanya sistem aplikasi yang memadai, jelas akan mempermudah penyelesaian pekerjaan bagi pegawai. Maka dari itu kehadiran sistem aplikasi di dalam instansi atau perusahaan diharapkan mampu meningkatkan kinerja bagi para pegawai.

### Kerangka Konsep Penelitian

Kerangka Hipotesis ini, menurut Sugiyono (2022:95), berfokus pada hubungan antara teori dengan sejumlah aspek yang telah diidentifikasi. Keinginan untuk memahami suatu kejadian tertentu merupakan titik awal penelitian, yang berkembang menjadi konsep, hipotesis, ide, dan pemilihan teknik yang sesuai. Berdasarkan permasalahan dan fenomena yang terjadi, penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana kinerja tenaga penjual dipengaruhi oleh insentif dan Kualitas Sistem Aplikasi. Kerangka penelitian ini dapat dijelaskan sebagai berikut untuk mengetahui hal tersebut:



Gambar 2. Kerangka Hipotesis

Keterangan :

Pengaruh secara parsial  $\longrightarrow$

Pengaruh secara simultan  $- - \rightarrow$

### METODE PENELITIAN

Desain penelitian ini menggabungkan pendekatan kuantitatif dengan metode deskriptif. Studi data yang komprehensif tentang suatu kejadian adalah tujuan dari metode deskriptif. Untuk menentukan bagaimana variabel insentif (X1) dan Kualitas Sistem Aplikasi (X2) mempengaruhi kinerja salesman (Y), pendekatan penelitian deskriptif kuantitatif digunakan dalam penelitian ini. Penelitian ini dilakukan di PT Inafood. Kuesioner adalah metode yang digunakan dalam penelitian ini. Dengan bantuan perangkat lunak SPSS, penelitian ini menggunakan metodologi analisis data yang menggabungkan statistik inferensial parametrik dengan teknik statistik deskriptif. Uji Instrumen menggunakan uji Validitas dan Realibilitas. Uji asumsi klasik menggunakan uji normalitas, heteroskedastisitas, dan multikolinearitas. Penerapan uji f, t, dan determinasi dalam analisis regresi linier untuk menguji hipotesis.

## HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

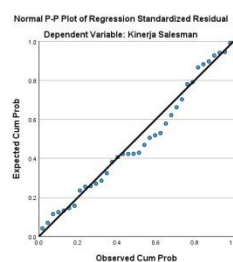
### Karakteristik Responden

Sebanyak 36 tenaga penjual dari PT. Inafood Pasuruan menjadi objek penelitian. Jenis kelamin, usia, lama bekerja, dan tingkat pendidikan merupakan atribut responden penelitian.

### Uji Asusmsi Klasik

#### Uji Normalitas

Hasil uji kenormalan yang diperoleh dengan bantuan perangkat lunak pengolahan data SPSS 30 adalah sebagai berikut:



Gambar 3. Uji Normalitas Secara Grafik (P-Plot)

Jelas dari gambar di atas bahwa titik-titik dalam grafik p-plot yang umum tersebar di sepanjang garis diagonal, tetapi tidak terlalu banyak. Kita dapat mengatakan bahwa model regresi tersebut sesuai untuk digunakan dan konsisten dengan kenormalan.

Selain itu, uji statistik nonparametrik Kolmogorov-Smirnov (K-S) adalah uji statistik lain yang dapat digunakan untuk menguji kenormalan. Data dianggap terdistribusi secara teratur jika nilai signifikansi uji Kolmogorov-Smirnov lebih tinggi dari 0,05. Menurut uji normalitas, data terdistribusi normal jika nilai sig atau probabilitas lebih besar dari 0,05. Menurut hasil uji nilai signifikansi di atas, data residual terdistribusi normal karena nilai Asmp. Sig. (2- tailed) c adalah 0,200, yang menunjukkan  $> 0,05$ .

### Uji Multikolinearitas

Nilai toleransi untuk setiap variabel lebih besar dari 0,10; misalnya, nilai untuk variabel X1 (insentif) dan X2 (kualitas sistem aplikasi) keduanya adalah 0,358. Setiap variabel memiliki nilai VIF kurang dari 10, dengan variabel X1 (Insentif) dan variabel X2 (Kualitas Sistem Aplikasi) keduanya memperoleh nilai 2,793.

### Uji Heteroskedastista

Berdasarkan hasil analisis diketahui tidak terjadi heteroskedastisitas karena variabel insentif dan kualitas sistem aplikasi penelitian masing-masing memiliki nilai signifikansi sebesar 0,507  $> 0,05$  dan 0,468  $> 0,05$ .

### Uji Hipotesis

| Coefficients <sup>a</sup> |                          |                             |            |                           |             |
|---------------------------|--------------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------------|
| Model                     |                          | Unstandardized Coefficients |            | Standardized Coefficients | Sig.        |
|                           |                          | B                           | Std. Error | Beta                      |             |
| 1                         | (Constant)               | 16.924                      | 4.403      |                           | 3.844 <.001 |
|                           | Insentif                 | .318                        | .178       | .333                      | 1.784 .084  |
|                           | Kualitas Sistem Aplikasi | .435                        | .171       | .475                      | 2.546 .016  |

a. Dependent Variable: Kinerja Salesman

Dari hasil output SPSS diatas dapat dirumuskan persamaan regresi berganda sebagai berikut :

$$Y = 16,924 + 0,318X_1 + 0,435X_2 + e$$

- a) Nilai konstanta (a) adalah 16,924. Kinerja tenaga penjual akan meningkat karena nilai konstanta (a) bernilai positif, yang menunjukkan bahwa ketika nilai variabel insentif dan kualitas sistem aplikasi eskalink dianggap konstan atau sama dengan nol, maka nilai kinerja salesman sama dengan 16,924
- b) Koefisien  $X_1$  adalah 0,318. Nilai koefisien  $X_1$  yang positif menunjukkan bahwa insentif memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja tenaga penjual PT Inafood. Kinerja tenaga penjual akan meningkat jika memiliki insentif yang besar.
- c) Koefisien  $X_2$  adalah 0,435. Nilai koefisien  $X_2$  yang positif menunjukkan bahwa kinerja tenaga penjual PT Inafood dipengaruhi secara positif dan signifikan oleh kualitas sistem aplikasi eskalink. Kinerja tenaga penjual akan meningkat seiring dengan meningkatnya nilai kualitas sistem aplikasi.

| ANOVA <sup>a</sup>                                            |            |                |    |             |        |                    |
|---------------------------------------------------------------|------------|----------------|----|-------------|--------|--------------------|
|                                                               | Model      | Sum of Squares | Df | Mean Square | F      | Sig.               |
| 1                                                             | Regression | 850.152        | 2  | 425.076     | 23.663 | <,001 <sup>b</sup> |
|                                                               | Residual   | 592.809        | 33 | 17.964      |        |                    |
|                                                               | Total      | 1442.961       | 35 |             |        |                    |
| a. Dependent Variable: Kinerja Salesman                       |            |                |    |             |        |                    |
| b. Predictors: (Constant), Kualitas Sistem Aplikasi, Insentif |            |                |    |             |        |                    |

Uji f menghasilkan nilai signifikansi kurang dari 0,001, yaitu kurang dari 0,005. Dengan demikian, gagasan bahwa insentif dan kualitas sistem eskalink memengaruhi kinerja tenaga penjual secara bersamaan telah diterima

## Pembahasan

### Pengaruh Insentif Terhadap Kinerja Salesman

Berdasarkan hasil analisis penelitian, insentif memberikan pengaruh yang signifikan dan positif terhadap kinerja

tenaga penjual. Pada PT. Inafood Pasuruan, variabel insentif memberikan pengaruh parsial terhadap kinerja tenaga penjual. Penelitian ini mendukung penelitian yang menunjukkan bahwa penghargaan memberikan pengaruh yang positif dan cukup besar terhadap kinerja (Zen et al., 2020; K. Amin et al., 2023; Mansur et al., 2024).

Penilaian tertinggi yaitu indikator asas adil dengan pernyataan “Insentif yang diberikan sudah adil dan merata dari hasil pekerjaan”. Maksud dari indikator asas adil bahwasannya insentif yang diberikan atau didapatkan oleh salesman harus sama besarnya dan juga harus memenuhi syarat konsistensi. Penilaian terendah yaitu pada indikator waktu pembayaran (tepat waktu) dengan pernyataan “Insentif yang saya terima selalu tepat waktu”. Maksud dari indikator pembayaran (tepat waktu) bahwasannya insentif yang diberikan harus tepat pada waktunya atau sesuai waktu yang dijanjikan. Apabila insentif yang diberikan tidak tepat waktu maka kemungkinan resiko yang ditimbulkan antara lain kedisiplinan, moral, gairah kerja, bahkan hingga terjadinya turnover pekerja yang tinggi. dengan demikian perusahaan tak boleh mengabaikan waktu pembayaran kepada para salesman agar tidak menimbulkan berbagai resiko sesuai pada penjelasan indikator waktu pembayaran. Jadi, insentif mampu memotivasi setiap salesman untuk terus meningkatkan kinerjanya yang pada akhirnya akan memajukan produktivitas perusahaan.

### Pengaruh Kualitas Sistem Aplikasi Eskalink Terhadap Kinerja Salesman

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kinerja tenaga penjual dipengaruhi secara positif dan signifikan oleh kualitas sistem aplikasi eskalink. Kinerja tenaga penjual di PT. Inafood Pasuruan terpengaruh oleh kualitas sistem aplikasi eskalink yang tidak konsisten. Penelitian ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh M. Al Amin (2014) dan Ningrum & Susilo (2017) yang

menemukan bahwa kinerja dipengaruhi secara positif dan signifikan oleh kualitas sistem aplikasi eskalink.

Reliability (Keandalan Sistem Aplikasi) dengan pernyataan “semua fitur berfungsi dengan baik”. Maksud dari indikator Reliability (Keandalan Sistem Aplikasi) bahwasannya keandalan sistem aplikasi dapat dilihat dari kualitas sistemnya itu sendiri yang mana kesalahan maupun kerusakan di dalam sistem aplikasi dapat mengganggu kenyamanan penggunaannya yang nantinya akan berdapak pada kinerjanya, sebaliknya apabila sistem aplikasi tidak mengalami Masalah maka kinerja pegawai akan mengalami peningkatan karena tidak adanya hambatan. Penilaian terendah Flexibility “fitur aplikasi eskalink tidak banyak mengalami perubahan”. Maksud dari indikator Flexibility bahwasannya sistem aplikasi boleh saja mengalami perubahan – perubahan yang bertujuan untuk memenuhi kebutuhan setiap penggunaannya, namun dengan syarat perubahan yang dilakukan tersebut tidak mengganggu setiap penggunaannya. Apabila perubahan sistem aplikasi dilakukan untuk memenuhi kebutuhan penggunaannya maka sistem aplikasi itu dapat meningkatkan kinerja dari pegawai yang menggunakannya karena kebutuhan dari pekerja berhasil terpenuhi, namun apabila perubahan sistem aplikasi yang dilakukan mengganggu kenyamanan penggunaannya, maka tak menutup kemungkinan jika akan menghambat kinerja dari pegawai yang menggunakannya dan bisa juga nantinya akan berdampak pada penurunan kinerja pegawai yang menggunakannya. Dengan demikian kualitas sistem aplikasi eskalink menjadi salah satu faktor penting dalam kinerja salesman. Apabila kualitas sistem aplikasi eskalink itu baik dan sesuai dengan kebutuhan tiap penggunaannya, maka aplikasi eskalink tersebut akan membantu salesman dalam menyelesaikan pekerjaan yang nantinya berdampak pada peningkatan kinerja salesman.

## **Pengaruh Insentif dan Kualitas Sistem Aplikasi Eskalink Terhadap Kinerja Salesman**

Insentif dan kualitas Sistem Aplikasi Eskalink memberikan pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja tenaga penjual. Berdasarkan hasil analisis data, aplikasi Eskalink dan insentif memiliki pengaruh terhadap kinerja tenaga penjual di PT. Inafood Pasuruan. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Ningrum & Susilo (2017) yang menemukan bahwa kualitas sistem dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai; Lisfasari dkk. (2018) yang menemukan bahwa sistem aplikasi informasi perpajakan, motivasi kerja, dan tingkat pendidikan secara signifikan berpengaruh terhadap kinerja pegawai pajak; dan Zen dkk. (2020) yang menemukan bahwa insentif, pelatihan, dan disiplin kerja secara signifikan berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Selanjutnya, penelitian K. Amin dkk. (2023) menunjukkan bahwa disiplin kerja, pelatihan, dan insentif secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

## **PENUTUP**

### **Kesimpulan**

1. Variabel insentif dan kualitas sistem aplikasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja salesman PT. Inafood Pasuruan.
2. Secara parsial insentif dan kualitas sistem aplikasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja salesman PT. Inafood Pasuruan.
3. Secara dominan variabel kualitas sistem aplikasi lebih berpengaruh dibanding variabel insentif, dilihat dari uji parsial (uji t) hasil yang di dapatkan ialah (0,016) artinya lebih kecil hasil ujinya dibandingkan variabel insentif (0,084), semakin kecil hasil signifikan t dari 5% (0,05) maka semakin berpengaruh pula variabel tersebut terhadap kinerja salesman.

## Saran

1. Mengingat insentif dapat berfluktuasi atau meningkat sebagai respons terhadap kinerja tenaga penjual, maka sebaiknya aplikasi eskalasi tetap dijaga kualitasnya karena memiliki pengaruh yang lebih besar daripada faktor insentif. Gunanya agar salesman terdorong untuk meningkatkan kinerjanya dan menjadikan insentif sebagai penyemangat kerjanya.
2. Pada penelitian ini hasil dari Koefisien Determinasi bahwa variabel insentif dan kualitas sistem aplikasi memperoleh nilai kontribusi sebesar 56,4% terhadap variabel kinerja salesman, sehingga untuk peneliti selanjutnya disarankan meneliti menggunakan variabel – variabel lainya seperti motivasi kerja, stress kerja, kompensasi, pelatihan, dan disiplin kerja, juga cara lain demi menghasilkan penemuan yang bermanfaat bagi semua orang.

## DAFTAR PUSTAKA

- Amanda Putri, F., Sumarni, S., & Kurniawan, D. (2024). Pengaruh Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada PT. Indah Cargo Logistik Jambi. 3(2), 115–135. <https://doi.org/10.30640/digital.v3i2.2518>
- Amin, K., Muhammad, H., & Putra, M. (2023). Pengaruh Pelatihan Insentif dan Disiplin terhadap Kinerja Karyawan Dept. Warehouse Control PT. Indoesia Epsom Industri.
- Armada, & Bahrin, K. (2024). Pengaruh Motivasi Kerja ,Lingkungan Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Agro Perak Sajahtera Bengkulu Utara. Dalam Jurnal Fokus Manajemen (Vol. 4, Nomor 1).
- Findari, A., Suryalena, & Junaidi, R. (2024). Pengaruh Pelatihan dan Pemberian Insentif Terhadap Produktivitas Karyawan Pada Perusahaan Umum Daerah Air Minum (Perumdam) Tirta Dumai Bersemai, Kota Dumai (Adika Findari; Suryalena; Rahmat Junaidi).
- Hasibuan, M. (2020). Manajemen Sumber Daya Manusia (A. Susanto & S. G. Offset, Ed.). PT Bumi Aksara.
- Mansur, M., Adawiah, A., Asmini, A., Nur Alam, A. R., & Baharu, B. (2024). Pengaruh Insentif Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Pos Indonesia (Persero) Sengkang Kabupaten Wajo. Jurnal Ilmiah Metansi (Manajemen dan Akuntansi), 7(1), 105–113. <https://doi.org/10.57093/metansi.v7i1.254>
- Mangkunegara, A. P. (2021). Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan (S. Sandiasih, T. Rianto, & Nan's, Ed.). PT Remaja Rosdakarya.
- Nyoman, N., Sariningsih, A., Akuntansi, P., Bisnis, E., & Pariwisata, D. (2024). Pengaruh Sistem Informasi Akuntansi, Program Pelatihan, Dukungan Manajemen Puncak Dan Insentif Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus : Perusahaan Farmasi Di Kota Denpasar) Sang Ayu Putu Arie Indraswarawati (2).
- Ningrum, I. R., & Susilo, H. (2017). Pengaruh Kualitas Sistem Informasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada PT Pembangunan Jawa Bali Unit Pembangunan Paiton). Dalam

Jurnal Administrasi Bisnis  
(JAB)|Vol (Vol. 47, Nomor 1).  
Sugiyono. (2022). Metode Penelitian  
Kuantitatif Kualitatif (Sutopo,  
Ed.). ALFABETA, cv.