

## **Perhitungan Insentif Atas Penjualan Kendaraan Bermotor Untuk Perencanaan dan Pengendalian Bisnis (Studi Kasus Pada PT. Nusantara Surya Sakti Manado)**

### *Calculation of Incentives for Sales of Motor Vehicles for Business Planning and Control (Case Study at PT. Nusantara Surya Sakti Manado)*

**Livia Cefildy Emor<sup>1</sup>, Harijanto Sabijono<sup>2</sup>, Sherly Pinatik<sup>3</sup>**

<sup>1,2,3</sup> Jurusan Akuntansi, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Sam Ratulangi,

Jl. Kampus Bahu, Manado, 95115, Indonesia

Email : [liviacefildy07@gmail.com](mailto:liviacefildy07@gmail.com)<sup>1</sup>

**Abstrak:** PT. Nusantara Surya Sakti adalah perusahaan otomotif atau dealer kendaraan bermotor. Sejak berdirinya perusahaan ini selalu mengalami peningkatan, dengan meningkatnya jumlah produksi maka tantangan bagi perusahaan adalah untuk dapat meningkatkan produktifitas kerja karyawan. Program insentif adalah salah satu cara untuk memungkinkan seluruh pekerja untuk merasakan bersama kemakmuran perusahaan. Oleh karena itu pimpinan perusahaan dituntut untuk dapat mendorong motivasi dan gairah kerja karyawan, sehingga karyawan akan terus menjaga dan meningkatkan hasil kerjanya dan pada akhirnya pula akan meningkatkan keuntungan dalam pencapaian tujuan yang telah ditetapkan. Pemberian insentif ini bertujuan untuk memenuhi kepentingan berbagai pihak dan mampu meningkatkan produktivitas perusahaan yang berarti hasil produksi bertambah tiap waktu dan penjualan yang terus meningkat. Dalam penjualan kendaraan bermotor dan pemberian insentif kepada karyawan, PT. Nusantara Surya Sakti juga dapat menerapkan sistem perencanaan dan pengendalian bisnis pada perusahaan yang di susun oleh pimpinan dengan melibatkan beberapa karyawan karena dalam perusahaan dibutuhkan juga perencanaan dan pengendalian agar tidak terjadi kerugian dalam pemberian insentif pada karyawan dengan jumlah besar.

**Kata kunci :** Insentif, Perencanaan dan Pengendalian Bisnis

**Abstract:** PT. Nusantara Surya Sakti is an automotive company or motor vehicle dealer. Since the establishment of this company, there has always been an increase, with the increase in the amount of production, the challenge for the company is to be able to increase employee productivity. Incentive programs are one way to enable all employees to share the prosperity of the company. Therefore, company leaders are required to be able to encourage employee motivation and passion, so that employees will continue to maintain and improve their work results and in the end will also increase profits in achieving the goals that have been set. The purpose of this incentive is to fulfill the interests of various parties and to be able to increase the company's productivity, which means that production results increase over time and sales continue to increase. In selling motor vehicles and providing incentives to employees, PT. Nusantara Surya Sakti can also implement a business planning and control system in companies that are arranged by the leadership by involving several employees because the company also needs planning and control so that there are no losses in providing incentives to employees in large numbers.

**Keywords:** Incentives, Business Planning and Control

## **PENDAHULUAN**

Sumber daya manusia merupakan faktor yang paling penting yang dimiliki oleh perusahaan, sedangkan manajemen yang efektif adalah kunci bagi keberhasilan suatu perusahaan tersebut. Manajemen sumber daya manusia merupakan satu bidang manajemen yang khusus mempelajari hubungan dan peranan manusia dalam organisasi. Manajemen sumber daya manusia mengatur tenaga kerja yang ada di dalam organisasi, sehingga terwujud tujuan organisasi kepuasan kerja karyawan.

Diterima: 23-09-2022; Disetujui untuk Publikasi: 11-10-2022

Hak Cipta © oleh Jurnal LPPM Bidang EkoSosBudKum

p-ISSN: 24072-361X

Manajemen sumber daya manusia juga dapat menghasilkan kinerja yang baik dalam perusahaan dengan cara pemberian balas jasa dalam setiap individu anggota organisasi sesuai dengan kemampuan kerjanya.

Setiap perusahaan akan selalu berusaha dan mengharapkan agar bawahannya memiliki kemampuan, kemauan, dan semangat tinggi untuk dapat menyelesaikan setiap tugas yang dibebankan kepadanya. Untuk itu perusahaan berusaha, memberikan sorotan lebih banyak terhadap sumber daya manusia yang berada dalam ruang lingkup perusahaan tersebut. Maka dari itu dalam sebuah perusahaan perlu menjaga, menghargai dan memelihara karyawan dengan baik serta memperhatikan kesejahteraan tiap karyawan agar para karyawan merasa nyaman dan senang bekerja di perusahaan itu tanpa menimbulkan rasa beban dan tidak bersemangat dalam melakukan pekerjaan akibat hak tidak terpenuhi sehingga mereka termotivasi untuk berprestasi dengan baik serta memiliki kemauan keras untuk maju dan melakukan segala sesuatu sebaik mungkin untuk memajukan perusahaan dengan memperoleh laba yang lebih besar yaitu dengan cara mengejar target penjualan sebanyak mungkin.

Pemberian insentif yang tepat memberikan dampak yang menguntungkan bagi perusahaan. Untuk meningkatkan prestasi kerja, motivasi dan kepuasan karyawan yaitu melalui pemberian kompensasi yang berupa insentif. Semangat tidaknya karyawan bisa juga disebabkan oleh besar kecilnya insentif yang diterima. Karyawan yang bekerja pada PT. Nusantara Surya Sakti cabang Manado memperoleh kompensasi berbentuk insentif. Besarnya insentif itu sendiri masing-masing berbeda satu dengan yang lainnya, tergantung kepada hasil kerja yang dicapai. Perhitungan insentif untuk *sales force* dan *sales counter*, insentif yang mereka terima berdasarkan penjualan unit yang dapat mereka jual. Jika target minimal yang ditetapkan perusahaan tidak tercapai, maka mereka tidak akan mendapat insentif tambahan atau bonus target. Untuk *sales force* sendiri, perusahaan telah menetapkan standar penjualan yaitu 6 unit selama satu bulan. Jika target minimal 6 unit ini tidak tercapai selama dua bulan berturut-turut maka karyawan tersebut akan terkena evaluasi, dan jika pada bulan ketiga target juga tidak tercapai maka akan terkena sanksi pemberhentian kerja. Untuk *sales counter*, memiliki target penjualan 8 unit dalam satu bulan. Jika target minimal 8 unit ini tidak dapat tercapai dalam satu bulan maka akan mendapatkan pembinaan dari perusahaan, seperti melakukan pelatihan tambahan. Hal ini merupakan perjanjian antara perusahaan dengan karyawan yang bersangkutan.

Permasalahan yang terjadi pada PT Nusantara Surya Sakti cabang Manado yang masih mengalami kesulitan dalam hal perhitungan team salesnya. Demi menunjang efisiensi dan efektifnya perhitungan insentif atas penjualan dibutuhkan sistem perencanaan dan pengendalian untuk membantu meminimalkan biaya operasional perusahaan. Pada tahun pada tahun 2020 memiliki pencapaian yang selalu memenuhi target melalui penjualan yang dilakukan oleh karyawan bagian penjualan (*sales*), untuk itu dibutuhkan adanya perhatian khusus dalam pemberian insentif atau bonus tahunan agar dapat meningkatkan kinerja para *sales* untuk tahun-tahun berikutnya dan meningkatkan penjualan dengan lebih banyak lagi. Berdasarkan latar belakang di atas, penulis tertarik untuk melakukan penelitian terhadap **“Perhitungan insentif atas penjualan kendaraan bermotor untuk perencanaan dan pengendalian bisnis pada PT. Nusantara Surya Sakti Manado.”**

### 1.1 Akuntansi Manajemen

Menurut Sujarweni (2015:1) akuntansi manajemen adalah salah satu bidang ilmu akuntansi yang mempelajari bagaimana cara menghasilkan informasi keuangan untuk pihak manajemen yang selanjutnya akan digunakan untuk pengambilan keputusan. Menurut Mulyadi (2001:2) akuntansi manajemen yaitu suatu informasi keuangan yang mana dihasilkan oleh tipe akuntansi manajemen yang dipakai terlebih lagi dari pengguna intern suatu organisasi.

### 1.2 Akuntansi

Menurut Hans Kartikahadi, dkk. (2016:3) pengertian akuntansi adalah suatu sistem informasi keuangan, yang bertujuan untuk menghasilkan dan melaporkan informasi yang relevan bagi berbagai pihak yang berkepentingan. Melalui definisi ini maka dapat disimpulkan bahwa akuntansi adalah proses

identifikasi, pencatatan, dan pengkomunikasian hasil akhir berupa laporan keuangan yang mencerminkan keadaan perusahaan kepada pihak-pihak yang berkepentingan.

Apabila ditinjau dari sudut kegiatannya, akuntansi dapat diartikan sebagai proses pencatatan, peringkasan, pelaporan dan penganalisaan data keuangan suatu organisasi. Seperti yang sudah di sebutkan di atas bahwa akuntansi adalah proses yang berkaitan dengan keuangan apa pun yang terjadi dalam bisnis atau organisasi. Berikut ini adalah keempat proses tersebut:

1. Mencatat
2. Meringkas
3. Melaporkan
4. Menganalisa

### 1.3 Insentif

Menurut Irham Fahmi (2017:64) "Insentif adalah bentuk pemberian balas jasa yang diberikan kepada seseorang karyawan atas prestasi pekerjaan yang di lakukan, baik bentuk finansial maupun non finansial." Menurut Hasibuan (2017:118) "Insentif adalah tambahan balas jasa yang diberikan kepada karyawan tertentu yang prestasinya di atas prestasi standar. Insentif merupakan metode untuk memberikan rasa adil bagi mereka yg bekerja lebih tekun dan sungguh sungguh."

Jenis – jenis insentif dalam suatu perusahaan harus dituangkan secara jelas sehingga dapat di ketahui oleh pegawai dan oleh perusahaan tersebut dapat dijadikan kontribusi yang baik untuk dapat menambah gairah kerja bagi karyawan yang bersangkutan. Menurut ahli manajemen sumber daya manusia Siagian (2012: 268), jenis – jenis insentif tersebut adalah :

1. Bonus
2. Piece Work
3. Komisi
4. Insentif bagi eksekutif
5. Kurva Kematangan

### 1.4 Perencanaan dan Pengendalian

Listyangsih (2017:90) menjelaskan perencanaan merupakan suatu proses yang kontinu yang meliputi dua aspek, yaitu formulasi perencanaan dan pelaksanaannya. Perencanaan dapat digunakan untuk mengontrol dan mengevaluasi jalannya kegiatan, karena sifat rencana itu adalah sebagai pedoman pelaksanaan kegiatan. Secara umum, pengertian perencanaan adalah suatu proses menentukan hal- hal yang ingin dicapai (tujuan) di masa yang depan serta menentukan berbagai tahapan yang diperlukan untuk mencapa tujuan tersebut. Menurut William (2009:5) jenis-jenis perencanaan terbagi atas tiga jenis, yaitu :

1. Rencana Strategis, adalah rencana yang diformulasikan ditingkat manajemen tertinggi memerlukan pandangan luas atas perusahaan dan lingkungannya.
2. Rencana Jangka Pandek, adalah rencana ini sering kali disebut anggaran, cukup terperinci guna memungkinkan disusunnya laporan keuangan proforma bagi entitas tersebut untuk suatu periode di masa depan.
3. Rencana jangka panjang, adalah rencana ini bersifat anggaran mencakup periode waktu tiga sampai lima tahun.

Fungsi perencanaan adalah untuk memberikan gambaran yang sekaligus memberikan petunjuk dan arahan kepada pemimpin dalam pengambilan masalah dalam suatu organisasi atau dalam perusahaan. Firdaus Ahmad Dunia Wasilah (2009 : 5) "Pengendalian merupakan usaha manajemen untuk mencapai tujuan yang telah diterapkan dengan melakukan perbandingan secara terus menerus antara pelaksanaan dengan rencana. Melalui proses membandingkan hasil yang sesungguhnya dengan program atau anggaran yang disusun, maka manajemen dapat melakukan penilaian atas efisiensi usaha dan kemampuan memperoleh laba dari berbagai produk. Langkah – langkah pengendalian menurut Supriyono (2000:10) adalah sebagai berikut :

1. Menentukan objek-objek yang akan diawasi

2. Menetapkan standar sebagai alat ukur pengawasan
3. Menentukan prosedur, waktu dan teknik yang digunakan
4. Membandingkan antara hasil kerja dengan standar untuk mengetahui apakah ada perbedaan
5. Melakukan tindakan-tindakan perbaikan terhadap suatu penyimpangan.

## **METODE PENELITIAN**

### **2.1 Jenis Penelitian**

Jenis penelitian yang digunakan adalah deskriptif kualitatif yaitu metode penelitian yang menjelaskan secara sistematis, faktual dan akurat. Penelitian metode sangat diperlukan dalam suatu penelitian ilmiah, sebab metode merupakan cara untuk mencapai tujuan. Oleh karena itu, tujuan umum penelitian adalah untuk mengungkap masalah, maka langkah-langkah yang akan ditempuh harus relevan dengan masalah yang telah dirumuskan.

### **2.2 Tempat dan Waktu Penelitian**

Penelitian ini akan dilakukan di PT Nusantara Surya Sakti Cabang Manado. Adapun waktu penelitian dimulai dari bulan April 2021 hingga selesai.

### **2.3 Jenis dan Sumber Data**

Jenis dan Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer dan data sekunder, menurut Sugiyono (2019:296) disebutkan bahwa: data primer merupakan hasil temuan lapangan berupa hasil wawancara dan hasil pengamatan di lapangan, selain itu studi pustaka dipergunakan untuk menjadi acuan bagi penulisan teoritik dalam penelitian. Sedangkan data sekunder merupakan data tambahan sebagai elaborasi atas data primer dan didapatkan dari berbagai dokumentasi yang relevan, baik berupa laporan-laporan dan data yang diperoleh langsung dari objek penelitian. Kemudian diperlukan pengolahan lebih lanjut oleh penulis.

### **2.4 Metode Pengumpulan Data**

Metode pengumpulan data dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

- 1) Observasi, merupakan pengamatan langsung ke objek yang diteliti dengan mencatat data-data yang berkaitan dengan pemasaran yang dibutuhkan dalam penelitian ini sehingga kita memperoleh gambaran yang sebenarnya (Sugiyono, 2017: 203).
- 2) Wawancara, adalah sebuah dialog yang dilakukan oleh pewawancara untuk memperoleh informasi dari terwawancara. Interview digunakan untuk menilai keadaan seseorang (Sugiyono, 2017: 194). Mengadakan tanya jawab dengan kepala cabang PT. Nusantara Surya Sakti, ADH (*Administration Division Head*) dan karyawan yang dianggap dapat memberikan informasi yang dibutuhkan dalam penelitian ini (*Sales Counter*).
- 3) Dokumentasi, Menurut Sugiyono (2017: 193) “dokumentasi adalah mencari data mengenai hal-hal atau variabel yang berupa catatan, transaksi, buku, surat kabar dan sebagainya.” Metode dokumentasi ini digunakan untuk mengumpulkan data yang berkaitan dengan perhitungan insentif atas penjualan dan merekam hasil wawancara dengan informan.

### **2.5 Metode dan Proses Analisis Data**

Metode analisis data dalam penelitian ini menggunakan model Miles dan Huberman yaitu proses analisis data kualitatif yang dilakukan dengan 3 tahapan: reduksi data, penyajian data dan penerikan kesimpulan. Untuk langkah-langkah yang akan dilakukan dalam proses menganalisis data yaitu sebagai berikut:

1. Mengumpulkan data-data yang diperoleh berdasarkan pengamatan langsung di PT. Nusantara Surya Sakti cabang Manado. hasil wawancara dan beberapa dokumen yang diperoleh dari kepala cabang dan ADH (*Administration Division Head*).

2. Memilah dan mengelompokan data.
3. Melakukan analisis data Penjualan Kendaraan Bermotor dan Skema Insentif tahun 2020, hasil wawancara dengan hasil pengamatan langsung di PT. Nusantara Surya Sakti cabang Manado.
4. Memeriksa dan mengkaji kembali data yang telah dianalisis.
5. Menyajikan data yang telah diperiksa kembali.
6. Menarik kesimpulan dan memberikan saran bagi PT. Nusantara Surya Sakti cabang Manado.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### 3.1 Hasil Penelitian

#### 3.1.1 Kebijakan Pemberian Insentif Penjualan pada PT. NUSANTARA SURYA SAKTI cabang MANADO

Nusantara Surya Sakti Manado merupakan perusahaan yang bergerak di bidang penjualan resmi kendaraan bermotor khususnya roda dua. Penjualan pada PT. Nusantara Surya Sakti bisa dilakukan dengan pembayaran tunai (*cash*) atau diangsur (*credit*). Ketika *sales marketing* berhasil melakukan penjualan, maka *sales marketing* tersebut mendapatkan insentif dari hasil penjualan yang dilakukan. Sistem pembagian insentif pada perusahaan PT. Nusantara Surya Sakti cabang Manado diberikan kepada *sales/marketing* yang telah mencapai atau melampaui target penjualan yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Insentif yang diberikan adalah berupa uang. Insentif tersebut dikeluarkan berdasarkan sistem pembagian insentif yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Berikut kebijakan perusahaan terhadap pembagian insentif :

1. Pembagian insentif dilakukan per bulan (jika mencapai target)
2. Data transaksi penjualan akan direkap per bulan oleh divisi marketing dan divalidasi oleh bagian keuangan.
3. Transaksi yang dapat diakui adalah transaksi dengan sistem pembayaran yang tidak melebihi dari 30 hari kalender atau jatuh tempo.

#### 3.1.2 Pengaruh Peningkatan Omset Penjualan terhadap Pemberian Insentif Penjualan pada PT. Nusantara Surya Sakti Cabang Manado

Prestasi kerja adalah kecakapan, pengalaman, ketrampilan dan kesungguhan karyawan, faktor-faktor tersebut sangat mempengaruhi karyawan untuk mencapai suatu prestasi kerja. Prestasi kerja dapat pula dipengaruhi oleh faktor eksternal yaitu insentif atau penghargaan yang diberikan oleh perusahaan. Berdasarkan hal tersebut di atas, maka PT. Nusantara Surya Sakti cabang Manado mengambil kebijakan untuk memberikan insentif kepada karyawan yang berdedikasi tinggi dalam pencapaian target penjualan yang telah ditetapkan. Pengaruh peningkatan omset penjualan terhadap pemberian insentif penjualan tersebut dapat dilihat pada tabel 4.2 data penjualan terutama pada kendaraan merek Honda Vario, Honda Beat dan Honda Genio yang mengalami peningkatan. Data tersebut merupakan data selama periode tahun 2020.

### 3.2 Pembahasan

Besarnya insentif untuk petugas pemasaran dihitung berdasarkan peminat kendaraan roda dua dengan varian tertentu, melalui data yang saya bahas ada tiga merek kendaraan roda dua yang banyak diminati dan memiliki penjualan yang cukup memuaskan yaitu Honda Beat, Honda Genio, dan Honda Vario. Pada tabel 3.1 dapat dilihat insentif dari tiap merek kendaraan yang didapat setiap bulannya jika penjualan memenuhi target.

**Tabel 3.1 Insentif Kendaraan**

Merek Kendaraan	Insentif per bulan
Honda Genio	1.800.000

Honda Beat	1.400.000
Honda Vario	1.200.000

Sumber : PT. Nusantara Surya Sakti cabang Manado

Mengingat tujuan utama dari pemberian insentif adalah untuk mendorong para pegawai untuk bekerja dengan kemampuan yang optimal agar mereka lebih termotivasi dalam bekerja sehingga tujuan dan strategi-strategi perusahaan dapat tercapai, tentu perusahaan harus benar-benar melakukan perhitungan dengan sangat detail dan rinci agar insentif yang diberikan tidak menimbulkan kecemburuan antar karyawan. Sesuai hasil data yang saya ambil pada PT. Nusantara Surya Sakti cabang Manado, dapat diketahui hasil persentase penjualan, pencapaian target dan peningkatan kinerja karyawan, khususnya kendaraan merek Honda Genio, Honda Beat dan Honda Vario. data tersebut diambil dari hasil penjualan selama periode 1 tahun pada PT. Nusantara Surya Sakti cabang Manado.

Dari hasil perhitungan sales closing pada kendaraan merek Honda Vario, Honda Genio, dan Honda Beat pada penjualan dan pencapaian sales periode 2020, juga terlampir skema insentif yang diberikan perusahaan dan pencapaian sales selama periode satu tahun dimana karyawan harus bekerja keras untuk mendapatkan insentif yang sesuai karena perhitungan yang bisa berbeda dari perusahaan dan karyawan, skema yang bisa berubah tergantung kebijakan perusahaan. Hal ini dimaksudkan untuk menemukan formula yang tepat dalam pemberian bonus insentif agar dapat meningkatkan kinerja karyawan agar karyawan termotivasi dalam bekerja dan perusahaan juga mendapatkan nilai positif dari pemberian bonus tersebut. Adapun penjelasan hasil perhitungan sales closing dan skema insentif sebagai berikut:

1. Merek kendaraan Honda Vario disebutkan data hasil perhitungan closing HO (*hard office*) dari Januari sampai Desember total penjualan sales Rp.2.348.641.750 dengan rata-rata Rp.195.720.146.
2. Dari struktur yang diberikan perusahaan dimana pada merek kendaraan Honda Genio disebutkan data hasil perhitungan closing HO (*hard office*) dari Januari sampai Desember total sales Rp.3.765.382.490 dengan rata-rata Rp.313.781.874.
3. Pada merek kendaraan Honda Beat, data hasil perhitungan closing HO (*hard office*) berbanding dengan Honda Genio dan Honda Vario terlihat peningkatan yang signifikan dalam penjualan ditahun 2020. Dari penjualan Honda Vario, hasil perhitungan sales selama periode satu tahun Rp. 2.348.641.750 dengan rata-rata Rp.195.720.146 berbanding Honda Genio yaitu Rp. 3.765.382.490 dengan rata-rata Rp.313.781.874 dan Honda Beat hasil pencapaian sales sebesar Rp.6.474.642.755 dengan rata-rata Rp.647.464.276. Dari data tersebut terlihat ada pertumbuhan sales yang signifikan pada tahun 2020.
4. Pencapaian prestasi karyawan selama satu tahun selalu memenuhi target yang diberikan perusahaan yaitu rata-rata prestasi 131% dengan pertumbuhan *growth* yang signifikan.
5. Diberikan juga data *growth year to date* selama satu tahun . *Growth year to date* sangat penting karena juga menentukan perpanjangan kontrak karyawan.

Hasil kerja yang sangat memuaskan bagi perusahaan dan karyawan, dimana karyawan selalu mencapai target yang diberikan perusahaan pada tahun 2020, hasilnya perusahaan memperoleh manfaat berupa produktivitas yang lebih dari seharusnya. Dan bagi karyawan pemberian bonus insentif ini dengan perhitungan yang sebagaimana disebutkan di atas semoga dapat meningkatkan prestasi kerja, meningkatkan motivasi pekerja mencapai target dan meningkatkan kesejahteraan karyawan dalam pemberian bonus tambahan. Perusahaan yang bergerak dalam bidang penjualan ketika sudah mencapai target penjualan atau melebihi target dari penjualan para karyawan diberikan bonus berupa insentif sesuai dengan banyaknya target yang dicapai. Insentif dibutuhkan untuk membangun semangat kerja. Hasil penelitian ini sejalan dengan teori yang dikemukakan oleh Manullang (2001:78), yaitu ada beberapa cara yang dapat meningkatkan semangat kerja karyawan dan salah satunya adalah dengan pemberian insentif. Selain itu juga sesuai dengan teori yang dikemukakan oleh Marihot (2002:234), yang menyatakan bahwa untuk lebih meningkatkan semangat kerja karyawan perlu direncanakan atau dilakukan beberapa sistem yang salah satunya adalah dengan insentif. Penjualan kendaraan dan

pemberian insentif kepada karyawan, dibutuhkan perencanaan dan pengendalian yang baik di dalam perusahaan agar tidak terjadi kerugian dengan jumlah besar dalam hal perhitungan insentif.

Maka pada PT. Nusantara Surya Sakti butuh penerapan perencanaan dan pengendalian bisnis dalam perusahaan yang di susun oleh pimpinan dengan melibatkan beberapa karyawan yang ada. Pimpinan perusahaan di dalam menjaga kelangsungan hidup perusahaan, selalu dihadapkan pada bermacam-macam masalah dan bermacam-macam pilihan. Sehingga pimpinan selalu dituntut untuk mengambil keputusan atas berbagai alternatif yang ada. Agar keputusan yang diambil dapat mengarah pada sasarannya, maka pimpinan memerlukan informasi yang lengkap sebagai bahan pertimbangan sebelum suatu aktivitas diputuskan untuk dilaksanakan. Informasi itu juga berguna dalam menetapkan perencanaan dan mengadakan pengendalian atas aktivitas – aktivitas yang ada di dalam perusahaan. Dari struktur organisasi tersebut dapat diketahui pembagian wewenang dan tanggungjawab yang ada, hal ini berguna dalam menentukan informasi apa saja yang dibutuhkan dalam perusahaan. Selain itu analisa penjualan ini dapat juga dipakai untuk merencanakan jumlah persediaan dan merencanakan penjualan di masa yang akan datang. Perusahaan selain harus mengelola akuntansinya secara tertib dan lengkap, maka harus juga membuat perencanaan secara menyeluruh dan terpadu. Penyusunan dan pemeliharaan rencana yang menyeluruh dan terpadu tersebut adalah merupakan tugas manajemen yang penting, karena dengan perencanaan inilah manajemen dapat mengkoordinir seluruh kegiatan yang ada dalam perusahaan. Perencanaan- perencanaan itu dapat dilakukan dalam bentuk *budget*. *Budget* ini merupakan informasi akuntansi yang penting bagi pimpinan baik dalam mengadakan perencanaan untuk aktivitas lainnya, mengadakan pengendalian maupun untuk membuat keputusan-keputusan tertentu.

Selain itu *budget* juga merupakan pedoman kerja bagi masing-masing bagian yang ada di dalam perusahaan. Bagian penjualan, dengan adanya *sales budget* akan dapat mengetahui berapa target penjualan yang harus dicapai pada suatu periode tertentu. Bila target tersebut tidak tercapai, maka diusahakan cara-cara untuk menanggulangi masalah-masalah yang ada, sehingga hasil penjualannya dapat mendekati atau bahkan mencapai target tersebut. Suatu perencanaan penjualan yang baik, akan mengakibatkan pengaturan kegiatan yang lebih baik pula, sehingga dapat ditekan biaya-biaya yang tidak tepat penggunaannya.

Pengendalian adalah usaha untuk mencapai tujuan tertentu melalui perilaku yang diharapkan. Pengendalin selalu berorientasi ke masa depan, karena baik tujuan yang akan diwujudkan maupun perilaku yang diharapkan. Untuk itu diperlukan pengendalian yang efektif dan efisien untuk mengatasi penyebab individu dalam organisasi tidak mau dan tidak mampu mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan melalui perilaku yang diharapkan. Pengendalian biaya operasional yang efektif dan efisien harus memperhatikan dua hal pokok penting yaitu pengendalian utama dan pengendalian tambahan. Pengendalian utama yang harus ditempuh oleh manajemen adalah mendesain dan mengimplementasikan pengendalian terhadap personil. Namun, pengendalian personil kadangkala tidak cukup sehingga diperlukan pengendalian tambahan. Oleh karena itu, manajemen dapat menempuh cara tambahan, satu atau menambahkan kombinasi dari berbagai cara yang terdiri dari : pengendalian terhadap tindakan tertentu, pengendalian terhadap keluaran, dan penghindaran masalah pengendalian.

Melalui hasil data yang diambil pada PT. Nusantara Surya Sakti cabang Manado, apakah dalam perusahaan penerapan perencanaan dan pengendalian pada tersebut sudah berjalan dengan baik sesuai dengan tugas dan tanggung jawab yang diberikan kepada setiap karyawan. Dalam wawancara tersebut, dikatakan bahwa perencanaan dan pengendalian untuk kemajuan perusahaan belum diterapkan sehingga dalam perusahaan masih sering terjadi kesulitan dalam perhitungan biaya operasional perusahaan. Untuk itu dengan masalah yang diangkat dalam skripsi ini bertujuan untuk menghadapi masalah yang terjadi dengan menerapkan sistem perencanaan dan pengendalian pada perusahaan untuk menghindari kerugian dalam hal operasional perusahaan terutama dalam perhitungan insentif.

## PENUTUP

### Kesimpulan

Melalui hasil dan pembahasan yang telah dilakukan pada PT. Nusantara Surya Sakti dapat diambil kesimpulan bahwa :

1. Insentif sangat berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Nusantara Surya Sakti cabang Manado. Hal ini dapat dilihat dari hasil pencapaian *sales* selama periode satu tahun dimana rata-rata hasil pencapaian penjualan yaitu 131% dengan rata-rata *sales* perbulan Honda Vario sebesar Rp.195.720.146 Honda Genio Rp.313.781.874 dan Honda Beat Rp.647.464.276 terlihat jelas peningkatan dan pertumbuhan *sales* dalam 1 tahun, maka dapat disimpulkan bahwa perhitungan insentif yang diberikan perusahaan berdampak positif pada kinerja karyawan dan produktivitas perusahaan dalam penjualan kendaraan bermotor.
2. Penerapan sistem perencanaan dan pengendalian pada perusahaan merupakan suatu hal yang sangat berpengaruh untuk menunjang pengambilan keputusan yang tepat dan menghindari terjadinya kerugian dalam biaya operasional khususnya dalam perhitungan insentif. Perencanaan dan pengendalian bisnis dalam perusahaan tersebut memberikan kemajuan dalam penjualan kendaraan bermotor sehingga karyawan lebih semangat untuk mendapatkan insentif dari hasil penjualan

### Saran

Berdasarkan kesimpulan dapat disarankan sebagai berikut :

1. Penerapan skema insentif seperti kesimpulan di atas dapat diajalkan dengan tetap mengacu kepada pengamatan situasi pasar yang berkembang dan dari hasil kinerja karyawan.
2. Pengambilan keputusan dan kebijaksanaan yang menyangkut perusahaan dan karyawan, hendaknya memperhatikan kondisi perusahaan dan kebutuhan karyawan. Demi menunjang efisiensi dan efektifitas perhitungan insentif atas penjualan dibutuhkan penerapan sistem perencanaan dan pengendalian, agar dapat mengatasi masalah-masalah yang terjadi baik dalam bagian penjualan maupun dalam perhitungan insentif pada karyawan.

## Daftar Pustaka

Fahmi, Irham. 2017. *Analisis Laporan Keuangan*. Bandung: Alfabeta

Hans Kartikahadi., dkk. 2016. *Akuntansi Keuangan Berdasarkan SAK Berbasis IFRS Buku 1*. Jakarta : Salemba Empat.

Hasibuhan. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara, 2017.

Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&B*. Bandung: Alfabet.

Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabet.

Sujarweni, V. Wiratna. 2015. *Akuntansi Manajemen*. Pustaka Baru, Yogyakarta.

Kusuma, Mashariono. *Pengaruh Motivasi Kerja dan Insentif Terhadap Semangat Kerja Karyawan CV. Manajemen FA*. Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen (JIRM) 5 (2), 2016.