

PERBEDAAN KINERJA SALES MAGANG DAN SALES TETAP PT. ASTRA INTERNATIONAL. Tbk PALEMBANG

Arniza Nilawati¹

Abstract

The purpose of this research to know is there any difference in sales performance and sales internship remains in PT. Astra International (Honda Motor) Veteran Palembang. This study included a comparative category given the nature of this study compare. Place of research done on PT.Astra International Tbk. (Honda Motor), which is located at Jl. Veteran No. 158/188 A Palembang. Variable and each - each indicator used is the performance indicator goals, work standards, and competition. Population taken in this study were fixed sales and sales internship that has 45 people on PT. Astra International (Honda Motor) Veteran Palembang. The primary data required in this research was the respondents' answers to the interview guidelines distributed. Data collection techniques used were interviews associated with the indicator - an indicator which is used. Data analysis is qualitative and quantitative analysis by F test analysis techniques. The results showed the F test was $F_0 = 58,73 > F_{0,05}(2,3) = 9.55$, then H_0 is rejected, it means that there is a difference between sales performance and sales internship fixed.

Keywords : Performance

Setiap perusahaan pada dasarnya menginginkan usahanya dapat tumbuh dan berkembang dengan baik sehingga perusahaan tersebut dapat bersaing dengan perusahaan – perusahaan lain terutama perusahaan yang bergerak dibidang yang sama. Selain menginginkan usahanya dapat bersaing dengan perusahaan lain, perusahaan juga menginginkan laba yang maksimal dimana hal ini merupakan nilai utama yang harus dicapai oleh perusahaan.

Untuk menjalankan aktifitas perusahaan dengan baik maka diperlukan sistem manajemen yang baik. PT. Astra International Tbk (Honda Motor) merupakan suatu perusahaan yang bergerak pada penjualan sepeda motor, didalam melaksanakan kegiatannya PT. Astra International Tbk (Honda Motor) harus memiliki karyawan yang handal dan dapat diandalkan dalam mencapai tujuan perusahaan dan salah satu untuk mencapai tujuan ini

¹ Dosen Fakultas Ekonomi UNMUH Palembang

maka perlu adanya kinerja yang maksimal dari karyawan.

Dalam melihat kinerja seorang karyawan khususnya sales, Pimpinan PT. Astra International Tbk. (Honda Motor) Veteran Palembang, membanginya menurut jenis dan sifat pekerjaan yaitu sales magang dan sales tetap. Sales magang dan sales tetap ini terlihat sekali perbedaannya baik dari tujuan yang tidak sejalan dengan pimpinan PT. Astra International Tbk. (Honda Motor) Veteran Palembang yang menginginkan menjadi perusahaan yang melakukan penjualan sepeda motor terbanyak dibandingkan perusahaan sejenis, ternyata belum sepenuhnya didukung oleh para sales magang dan sales tetap, akan tetapi sales magang berusaha mendukung tujuan perusahaan, hal ini ditunjukkan dari volume penjualan sepeda motor yang sales magang lakukan lebih banyak walaupun tidak mencapai target yang telah ditetapkan oleh pimpinan PT. Astra International Tbk. (Honda Motor) Veteran Palembang, Dibanding sales tetap yang awalnya memiliki tujuan yang sama dengan perusahaan, tetapi setelah diangkat menjadi sales tetap, volume penjualan yang dilakukan mengalami penurunan, karena sales tetap lebih mengandalkan sales magang yang melakukan penjualan kepihak konsumen, hal ini disebabkan sales tetap tidak mudah untuk diberhentikan walau volume penjualan sepeda motor Honda sedikit.

Dengan adanya perbedaan – perbedaan tersebut. Pimpinan PT. Astra International Tbk. (Honda Motor)

Veteran Palembang, dituntut juga untuk lebih memperhatikan dan meningkatkan kinerja para sales, karena sales magang dan sales tetap merasa terbebani atas tugas yang diberikan oleh pimpinan, tetapi yang lebih terbebani adalah sales magang, karena kinerja sales magang sendiri, belum begitu dinilai oleh pimpinan. Ini terlihat dari kompensasi yang sales magang dapatkan belum sesuai dengan dengan upah minimum regional (UMR) yang telah ditetapkan oleh pemerintah sebesar Rp 955.000, tetapi kompensasi yang diperoleh oleh sales magang hanya berkisar Rp 262.500 sampai Rp 806.250. Kompensasi ini jelas dirasa kurang besar dibanding kompensasi yang diterima sales tetap berkisar Rp 1.500.000. Padahal kinerja sales magang sudah cukup baik dibandingkan sales tetap.

Melihat pentingnya perbedaan kinerja para sales yang ada pada PT. Astra International Tbk. (Honda Motor) Veteran Palembang, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul Perbedaan Kinerja Sales Magang dan Sales Tetap Pada PT. Astra International Tbk (Honda Motor) Veteran Palembang.

Berdasarkan uraian diatas maka dapat ditarik rumusan masalah dalam penelitian ini yaitu seberapa besar perbedaan kinerja sales magang dan sales tetap pada PT. Astra International Tbk. (Honda Motor) Veteran Palembang. Sedangkan tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui seberapa besar perbedaan kinerja sales magang

dan sales tetap PT.Astra International Tbk. (Honda Motor) Veteran Palembang.

Menurut Wibowo M. Phil (2007 : 65) Kinerja adalah segala sesuatu yang dapat mempengaruhi seberapa banyak mereka memberikan kontribusi kepada organisasi yang antara lain termasuk kuantitas output, jangka waktu output, kehadiran ditempat kerja dan sikap kooperatif.

Menurut Wibowo M. Phil (2007:320) pengukuran kinerja dapat dilaksanakan dengan cara-cara sebagai berikut :

- a. Memastikan bahwa persyaratan yang diinginkan konsumen telah terpenuhi.
- b. Mengusahakan standar kerja untuk menciptakan perbandingan.
- c. Mengusahakan standar kerja untuk memonitor tingkat kerja.
- d. Menghindari konsekuensi dari rendahnya kualitas.
- e. Menetapkan arti penting masalah kualitas dan menentukan apa yang perlu prioritas perhatian.
- f. Mempertimbangkan penggunaan sumber daya.
- g. Mengusahakan umpan balik untuk mendorong usaha perbaikan.

Standar kinerja menurut Kirkpatrick (dalam Wibowo M. Phil 2007:59) adalah kondisi yang akan terjadi ketika segmen pekerjaan dengan baik. Adapun standar kinerja yang baik menurut Kirkpatrick (dalam Wibowo M. Phil 2007:60-64) terdapat 8

karakteristik yang membuat suatu standar kinerja efektif yaitu:

- a. Standar didasarkan pada pekerjaan, maksudnya standar kinerja harus dibuat untuk pekerjaan itu sendiri tanpa memandangi siapa yang akan menduduki pekerjaan itu.
- b. Standar dapat dicapai, artinya secara praktis semua pekerja dalam pekerjaan dapat mencapai standar yang ditentukan.
- c. Standar dapat dipahami, maksudnya standar harus dapat dengan mudah dipahami oleh manajer ataupun pekerja.
- d. Standar disepakati, maksudnya baik manajer maupun pekerja harus sepakat bahwa standarnya ditentukan dengan jujur, hal ini penting karena dapat memotivasi pekerja.
- e. Standar itu spesifik dan sedapat mungkin terukur.
- f. Standar berorientasi pada waktu, standar kinerja menunjukkan berapa lama suatu pekerjaan harus dapat diselesaikan atau kapan suatu pekerjaan harus diselesaikan dengan menunjukkan tanggal yang pasti.
- g. Standar harus tertulis, maksudnya baik manajer ataupun pekerja harus mempunyai salinan tertulis standar yang disetujui. Dalam hal ini mereka tidak boleh mendasarkan pada ingatan dan standar dapat menjadi pengingat yang tetap bagi kedua pihak.
- h. Standar dapat berubah, standar harus dapat dicapai dan disepakati,

secara periodik harus dievaluasi dan diubah apabila perlu.

Ada beberapa indikator yang mempengaruhi kinerja dalam perusahaan. Menurut Hersey, Blanchard dan Johnson (dalam Wibowo M. Phil 2007:77-79) Indikator Kinerja sebagai berikut :

- a. Tujuan, merupakan keadaan yang berbeda secara aktif dicari oleh seorang individu atau organisasi.
- b. Standar, merupakan suatu ukuran apakah tujuan yang diinginkan dapat dicapai, tanpa standar tidak dapat diketahui kapan suatu tujuan tercapai.
- c. Umpan balik, merupakan laporan kemajuan baik kualitas maupun kuantitas yang ingin dicapai suatu tujuan yang didefinisikan oleh standar kinerja dan pencapaian tujuan.
- d. Alat dan Sarana, merupakan sumber daya yang dapat dipergunakan untuk membantu menyelesaikan tujuan.
- e. Kompetensi, merupakan persyaratan utama dalam kinerja.
Kompetensi adalah kemampuan yang dimiliki oleh seseorang untuk menjalankan pekerjaan yang diberikan kepadanya dengan baik.
- f. Motif, merupakan alasan atau pendorong bagi seseorang untuk melakukan sesuatu.
- g. Peluang, dimana pekerja perlu mendapatkan kesempatan untuk menunjukkan presetasi kerjanya.

Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan desain penelitian komparatif. Populasi dalam penelitian adalah sales magang yang berjumlah 24 orang dan sales tetap yang berjumlah 21 orang. Sehingga total keseluruhan populasi dalam penelitian ini berjumlah 45 orang pada PT.Astra International (Honda Motor) Veteran Palembang. Sedangkan sampel dari penelitian ini adalah seluruh anggota yang dimiliki oleh populasi yang berada di PT. Astra International Tbk (Honda Motor) Veteran Palembang yaitu berjumlah 45 orang. Variabel yang digunakan adalah kinerja yaitu segala sesuatu yang dapat mempengaruhi seberapa banyak karyawan PT. Astra International Tbk (Honda Motor) Veteran memberikan kontribusi kepada PT.Astra International Tbk (Honda Motor) untuk mempengaruhi konsumen agar membeli sepeda motor Honda yang ditawarkan. Dengan indikator :

1. Tujuan
Berupa peningkatan volume penjualan sepeda motor Honda.
2. Standar kerja
Berupa peningkatan volume penjualan sepeda motor Honda, dan waktu jam kerja yang telah ditetapkan.
3. Kompetensi
Pekerjaan yang diberikan kepada sales magang dan sales tetap.

Data yang diperlukan dalam penelitian ini adalah data primer. Adapun data primer yang dimaksud berupa jawaban responden terhadap daftar pertanyaan yang diedarkan. Teknik pengumpulan data yang

digunakan dalam penelitian adalah ini adalah daftar pertanyaan (kuesioner) yang berhubungan dengan indikator-indikator yang digunakan.

Analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis kualitatif dan kuantitatif. Secara kualitatif digunakan skala likers dengan pilihan jawaban responden sebagai berikut :

Sangat setuju	=	SS
Setuju	=	S
Netral	=	N
Tidak setuju	=	TS
Sangat tidak setuju	=	STS

Kemudian di kuantitatifkan sebagai berikut :

Sangat setuju	=	5
Setuju	=	4
Kurang setuju	=	3
Tidak setuju	=	2
Sangat tidak setuju	=	1

Teknik analisis yang digunakan adalah menggunakan rumus pengujian hipotesis dengan F (*Ratio Variance*) yang digunakan untuk mengetahui ada tidaknya perbedaan antara lebih dari dua sampel. Rumus dasar yang digunakan untuk pengujian ini adalah sebagai berikut:

$$JKT = k \cdot n \cdot \frac{\sum_{i=1}^k \sum_{j=1}^n x^{2ij} - \frac{T^2}{nk}}$$

$$JKK = k \cdot \frac{\sum_{i=1}^k T_i^2}{n} - \frac{T^2}{nk}$$

$$JKE = JKT - JKK$$

Keterangan :

JKT = Rata - rata total

JKK = Rata - rata kolom

JKE = Rata - rata error

k = kolom

n = baris

Adapun hipotesis yang digunakan :

Ho = Tidak ada perbedaan kinerja sales magang dan sales pada PT.Astra International Tbk, (Honda Motor) Veteran Palembang.

Ha = Ada perbedaan kinerja sales magang dan sales tetap pada PT.Astra International Tbk, (Honda Motor) Veteran Palembang.

Ho akan ditolak apabila $F_o > F_a (V1 ; V2)$

Ho akan diterima apabila $F_o \leq F_a (V1 ; V2)$

Hasil Penelitian dan Pembahasan

A. Hasil

1. Kinerja Sales

a. Sales Magang

Tabel 1
Jawaban Responden
Terhadap Indikator Yang digunakan Sales Magang

No	Indikator	Sangat Setuju	Setuju	Kurang Setuju	Tidak Setuju	Sangat Tidak Setuju
1	Pimpinan PT.Astra (Honda Motor) Veteran Palembang memiliki tujuan yang tinggi dengan selalu memikirkan nasib para sales magang	12	10	1	1	-
2	Sales magang memiliki tujuan yang sejalan dengan pimpinan PT. Astra (Honda Motor) Veteran Palembang	9	12	3	-	-
3	Sebagian besar volume penjualan sepeda motor Honda banyak dilakukan oleh sales magang	13	8	2	1	-
4	Sales magang datang bekerja tepat pada waktunya	8	14	2	-	-
5	Sales magang PT. Astra (Honda Motor) Veteran Palembang pulang bekerja tepat pada waktunya	10	9	3	1	1
6	Sales magang sering keluar kantor dengan pemberitahuan sebelumnya	12	7	5	-	-
7	Sebagian besar pekerjaan yang diberikan pimpinan PT.Astra (Honda Motor) Veteran Palembang diselesaikan oleh sales magang dengan baik	2	5	12	3	2
8	Sales magang bekerja dengan baik sesuai kemampuan masing-masing	2	5	14	2	1
9	Sales magang dapat bekerja sama dengan rekan kerjanya	1	4	10	6	3

Sumber : Perhitungan Data Primer

Dari tabel 1 tampak responden jauh lebih banyak yang memberikan persetujuan terhadap indikator – indikator yang digunakan kecuali kompetensi yang kurang banyak memperoleh persetujuan, Untuk

jawaban yang menyatakan ketidaksetujuan memperoleh persetujuan hampir tidak ada responden yang memberikan pendapatnya kecuali kompetensi itupun hanya 6 (enam) responden.

Tabel 2
Tabulasi Persentase Kinerja Sales Magang

No	Indikator	Sangat Setuju	Setuju	Kurang Setuju	Tidak Setuju	Sangat Tidak Setuju
1	Tujuan	34	30	6	2	-
2	Standar Kerja	30	30	10	1	1
3	Kompetensi	5	14	36	11	6

Sumber : Perhitungan Data Primer

Berdasarkan tabel 2 di atas dapat dijelaskan bahwa responden yang menjawab sangat setuju terhadap indikator tujuan sales magang 34 responden, yang setuju sebanyak 30 responden, kurang setuju sebanyak 6 responden, tidak setuju sebanyak 2 responden dan sangat tidak setuju memperoleh nilai 0.

Pada indikator standar responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 30 responden, yang setuju sebanyak 30 responden, kurang setuju sebanyak 10 responden, tidak

setuju sebanyak 1 responden dan yang menjawab sangat tidak setuju sebanyak 1 responden.. Pada indikator kompetensi yang menjawab sangat setuju sebanyak 5 responden, responden yang menjawab setuju terhadap indikator kompetensi sebanyak 14 responden, responden yang menjawab kurang setuju sebanyak 36 responden, yang tidak setuju 11 responden dan responden yang menjawab sangat tidak setuju sebanyak 6 responden.

b. Sales Tetap

Tabel 3
Jawaban Responden
Terhadap Indikator Yang digunakan Sales Tetap

No	Pernyataan	Sangat Setuju	Setuju	Kurang Setuju	Tidak Setuju	Sangat Tidak Setuju
1	Pimpinan PT.Astra (Honda Motor) Veteran Palembang memiliki tujuan yang tinggi dengan memikirkan nasib para sales tetap	-	5	14	2	-
2	Sales tetap memiliki tujuan yang sejalan dengan pimpinan PT. Astra (Honda Motor) Veteran Palembang	4	7	8	1	1
3	Sebagian besar volume penjualan sepeda motor Honda banyak dilakukan oleh sales tetap	6	2	11	2	-
4	Sales tetap datang bekerja tepat pada waktunya	2	5	6	8	-
5	Sales tetap PT. Astra (Honda Motor) Veteran Palembang pulang bekerja tepat pada waktunya	3	7	11	-	-
6	Sales tetap sering keluar kantor dengan pemberitahuan sebelumnya	1	5	14	1	-
7	Sebagian besar pekerjaan yang diberikan pimpinan PT.Astra (Honda Motor) Veteran Palembang) dapat diselesaikan oleh sales tetap dengan baik	10	9	2	-	-
8	Sales tetap bekerja dengan baik sesuai kemampuan masing-masing	12	8	1	-	-
9	Sales tetap dapat bekerja sama dengan rekan kerjanya	13	8	-	-	-

Sumber : Perhitungan Data Primer

Dari tabel 3 tampak responden banyak yang memberikan persetujuan terhadap indikator yang digunakan.

kecuali tujuan dan standar kerja yang tidak banyak memperoleh persetujuan, Untuk jawaban yang menyatakan

ketidaksetujuan hampir tidak ada responden yang menjawab, tetapi dilihat dari standar kerja yang sales tetap,

responden menjawab tidak setuju sebanyak 8 (delapan) responden.

Tabel 4
Tabulasi Persentase Kinerja Sales Tetap

No	Indikator	Sangat Setuju	Setuju	Kurang Setuju	Tidak Setuju	Sangat Tidak Setuju
1	Tujuan	10	14	33	5	1
2	Standar Kerja	6	17	31	9	-
3	Kompetensi	35	25	3	-	-

Sumber : Perhitungan Data Primer

Berdasarkan tabel 4 Diatas dapat dijelaskan bahwa responden yang menjawab sangat setuju terhadap indikator tujuan sales tetap 10 responden, yang setuju sebanyak 14 responden, kurang setuju sebanyak 33 responden, tidak setuju sebanyak 5 responden dan sangat tidak setuju hanya 1 responden.

Pada indikator standar responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 6 responden, yang setuju sebanyak 17 responden, kurang setuju sebanyak 31 responden, tidak setuju sebanyak 9 responden. Pada indikator kompetensi yang menjawab sangat setuju sebanyak 35 responden, responden yang menjawab setuju terhadap indikator kompetensi sebanyak 25 responden, responden yang menjawab kurang setuju sebanyak 3 responden, sedangkan yang tidak setuju

dan sangat tidak setuju, tidak ada responden yang menjawab.

B. Pembahasan

Dari hasil penelitian diperoleh hasil dengan menggunakan pengujian hipotesis dengan F (*Ratio Variance*) sebagai berikut :

1. Sales Magang

a. Tujuan

$$\frac{34}{3} = 11,33 \times 5 = 56,67$$

$$\frac{30}{3} = 10 \times 4 = 40$$

$$\frac{6}{3} = 2 \times 3 = 6$$

$$\frac{2}{3} = 0,66 \times 2$$

$$= \frac{1,33 + 104}{24} = 4,33$$

b. Standar Kerja

$$\frac{30}{3} = 10 \times 5 = 50$$

$$\frac{30}{3} = 10 \times 4 = 40$$

$$\frac{10}{3} = 3,33 \times 3 = 10$$

$$\frac{1}{3} = 0,33 \times 2 = 0,67$$

$$\frac{1}{3} = 0,33 \times 1$$

$$= \frac{0,33}{24} + \frac{101}{24} = 4,21$$

c. Kompetensi

$$\frac{5}{3} = 1,67 \times 5 = 8,33$$

$$\frac{14}{3} = 4,67 \times 4 = 18,67$$

$$\frac{36}{3} = 12 \times 3 = 36$$

$$\frac{11}{3} = 3,67 \times 2 = 7,33$$

$$\frac{6}{3} = 2 \times 1$$

$$= \frac{2}{24} + \frac{72,33}{24} = 3,01$$

2. Sales Tetap

a. Tujuan

$$\frac{10}{3} = 3,33 \times 5 = 16,66$$

$$\frac{14}{3} = 4,66 \times 4 = 18,66$$

3

$$\frac{33}{3} = 11 \times 3 = 33$$

$$\frac{5}{3} = 1,66 \times 2 = 3,33$$

$$\frac{1}{3} = 0,33 \times 1$$

$$= \frac{0,33}{21} + \frac{72}{21} = 3,43$$

b. Standar Kerja

$$\frac{6}{3} = 2 \times 5 = 10$$

$$\frac{17}{3} = 5,66 \times 4 = 22,66$$

$$\frac{31}{3} = 10,33 \times 3 = 31$$

$$\frac{9}{3} = 3 \times 2$$

$$= \frac{6}{21} + \frac{69,66}{21} = 3,32$$

c. Kompetensi

$$\frac{35}{3} = 11,67 \times 5 = 58,33$$

$$\frac{25}{3} = 8,33 \times 4 = 33,33$$

$$\frac{3}{3} = 1 \times 3$$

$$= \frac{3}{21} + \frac{94,67}{21} = 4,51$$

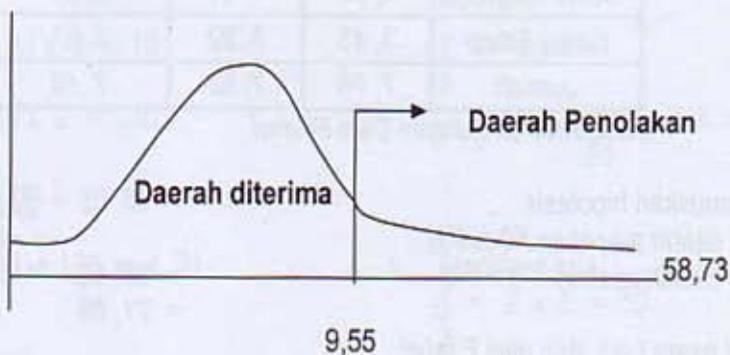
Tabel 5
Hasil Perhitungan Uji F

Keterangan	Tujuan	Standar	Kompetensi
Sales Magang	4,33	4,21	3,01
Sales Tetap	3,43	3,32	4,51
Jumlah	7,76	7,53	7,52

Sumber : Perhitungan Data Primer,

- a. Merumuskan hipotesis.
- $$H_0 = \text{diterima apabila } F_0 \leq F_\alpha$$
- $$H_a = \text{ditolak apabila } F_0 > F_\alpha$$
- $$= 88,65 - \frac{520,31}{45}$$
- $$= 88,65 - 11,56$$
- $$= 77,09$$
- b. Taraf nyata (α) dan nilai F tabel:
- $$\alpha = 5\% = 0,05$$
- dengan
- $$V_1 = 3 - 1 = 2$$
- $$V_2 = 3(2 - 1) = 3$$
- $$F_\alpha = 9,55$$
- $$JKK = \frac{7,76^2 + 7,53^2 + 7,52^2}{2}$$
- $$- \frac{22,81^2}{45}$$
- $$= \frac{60,22 + 56,70 + 56,55}{2}$$
- $$- \frac{520,31}{45}$$
- $$= \frac{173,47}{2} - \frac{520,31}{45}$$
- $$= 86,74 - 11,56$$
- $$= 75,18$$
- c. Analisis Varians
- $$n = 2$$
- $$k = 3$$
- $$n_1 = 24$$
- $$n_2 = 21$$
- $$N = 45$$
- $$T_1 = 7,76$$
- $$T_2 = 7,53$$
- $$T_3 = 7,52$$
- $$T = 22,81$$
- $$JKT = 4,33^2 + 4,21^2$$
- $$+ 3,01^2 + 3,43^2$$
- $$+ 3,32^2 + 4,51^2$$
- $$- \frac{22,81^2}{45}$$
- $$= 18,75 + 17,72$$
- $$+ 9,06 + 11,76$$
- $$+ 11,02 + 20,34$$
- $$- \frac{520,29}{45}$$
- $$= 88,65 - \frac{520,31}{45}$$
- $$= 88,65 - 11,56$$
- $$= 77,09$$
- JKE = JKT - JKK
- $$= 77,09 - 75,18$$
- $$= 1,91$$
- $$F_0 = \frac{JKK / k - 1}{JKE / k(b - 1)}$$
- $$= \frac{75,18 / 3 - 1}{1,91 / 3(2 - 1)}$$
- $$= \frac{37,59}{0,64}$$
- $$= 58,73$$

GAMBAR 1
KURVA UJI F untuk Perbedaan Kinerja Sales Magang dan Sales Tetap



d. Interpretasi Hasil

Berdasarkan hasil perhitungan dengan uji F di atas ternyata $F_0 = 58,73 > F_{0,05}(2;3) = 9,55$, maka H_0 ditolak, berarti ada perbedaan kinerja antara sales magang dan sales tetap pada PT. Astra International Tbk, (Honda Motor) Veteran Palembang.

b. Kinerja sales magang PT. Astra International Tbk, (Honda Motor) Veteran Palembang pada indikator tujuan dan standar kerja dinilai baik. Sedangkan kinerja sales magang pada indikator kompetensi dinilai tidak baik. Pada kinerja sales tetap pada PT. Astra International Tbk, (Honda Motor) Veteran Palembang pada indikator kompetensi dinilai baik, sedangkan kinerja sales tetap pada indikator tujuan dan standar kerja dinilai tidak baik. Sales magang memiliki tujuan dan standar kerja yang baik dibandingkan sales tetap, sedangkan sales tetap memiliki kompetensi yang baik dibandingkan sales magang.

Simpulan

a. Terdapat perbedaan kinerja sales magang dan sales tetap pada PT. Astra International Tbk, (Honda Motor) Veteran Palembang. Hal ini terbukti dengan hasil uji hipotesis dengan nilai $F_0 = 58,73 > F_{0,05}(2;3) = 9,55$, berarti H_0 ditolak dan H_a diterima yang artinya terdapat perbedaan pada kinerja sales magang dan kinerja sales tetap.

Kepustakaan

- Hessel Nogi S. Tangkilisan. 2005. **Manajemen Publik**. Penerbit PT. Grasindo Gramedia Widiasarana Indonesia, Jakarta.
- M. Arry. 2005. **Kinerja Kerja Sales Pada PT. Columbindo Perdana Cabang Tangerang**, <http://fdb4.wikispaces.com/file/vipw/t25012> KINERJA+SALES.pdf.
- M. Iqbal Hasan. 2008. **Pokok-Pokok Materi Statistik 2 (Statistik Inferensif)**, Edisi kedua, Penerbit PT. Bumi Aksara, Jakarta.
- Mondy Wayne, alih bahasa Bayu Airlangga, 2008. **Manajemen Sumber Daya Manusia**, Edisi 10, Jilid 1, Penerbit Erlangga, Jakarta.
- Muhammad Teguh. 2005. **Metodologi Penelitian Ekonomi (Teori dan aplikasi)**. Penerbit PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Mulyadi. 2007. **Sistem Perencanaan dan Pengendalian Manajemen : Sistem Pelipatganda Kinerja Perusahaan**, Edisi 3, Penerbit Salemba Empat, Jakarta.
- Rusdy A. Rivai. 2004. **Manajemen**. FEUMP. Palembang.
- Sedarmayanti. 2007. **Manajemen Sumber Daya Manusia Reformasi Birokrasi dan Manajemen PNS**. Penerbit PT. Refika Aditama, Bandung.
- Sugiyono. 2004. **Metode Penelitian Bisnis**. Penerbit CV. Alfabeta, Bandung.
- Wibowo. M. Phil. 2007. **Manajemen Kinerja**, Edisi 1, Penerbit PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta.