

**PENGARUH PEMBERIAN INSENTIF TERHADAP
SEMANGAT KERJA KARYAWAN PADA
HOKA HOKA BENTO**

SKRIPSI

Nama: Ragil Pamuji

NIM : 43107110082



**FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS MERCU BUANA
JAKARTA**

2009

**PENGARUH PEMBERIAN INSENTIF TERHADAP
SEMANGAT KERJA KARYAWAN PADA
HOKA HOKA BENTO**

SKRIPSI

Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Memperoleh Gelar

SARJANA EKONOMI

Program Studi Manajemen – Strata 1

Nama: Ragil Pamuji

NIM : 43107110082



**FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS MERCU BUANA
JAKARTA**

2009

SURAT PERNYATAAN KARYA SENDIRI

Yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Ragil Pamuji

NIM : 43107110082

Program Studi : S1 Manajemen

Menyatakan bahwa skripsi ini adalah murni hasil karya sendiri. Apabila saya mengutip dari karya orang lain, maka saya mencantumkan sumbernya sesuai dengan ketentuan yang berlaku. Saya bersedia dikenai sanksi pembatalan skripsi ini apabila terbukti melakukan tindakan plagiat (penjiplakan).

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.



Jakarta, Agustus 2009

Ragil Pamuji
NIM.43107110082

LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI

Nama : Ragil Pamuji
NIM : 43107110082
Program Studi : Manajemen
Judul Skripsi : PENGARUH PEMBERIAN INSENTIF TERHADAP
SEMANGAT KERJA KARYAWAN PADA HOKA HOKA
BENTO

Tanggal lulus ujian : 31 Agustus 2009

Disahkan oleh:
Pembimbing Skripsi

R.M. Rasyid S.E., M.M.

UNIVERSITAS
MERCU BUANA

Dekan

Ketua Program Studi Manajemen-S1

Dra. Yuli Harwani, M.M.

Arief Bowo Prayoga K., S.E., M.M.

LEMBAR PENGESAHAN DEWAN PENGUJI

SKRIPSI

**PENGARUH PEMBERIAN INSENTIF TERHADAP
SEMANGAT KERJA KARYAWAN PADA HOKA-HOKA BENTO**

Dipersiapkan dan Disusun oleh :

Ragil Pamuji

43107110082

Telah dipertahankan di depan Dewan Penguji pada tanggal

Susunan Dewan Penguji

Ketua Penguji/Pembimbing Skripsi

R.M. Rasyid, S.E, M.M.

Anggota Dewan Penguji

UNIVERSITAS

MERCU BUANA

Ir. Sahibul Munir, S.E., M.Si.

Anggota Dewan Penguji

Yuhasril, S.E., M.E.

KATA PENGANTAR

Puji dan sukur penulis panjatkan kehadirat Allah SWT, yang telah memberikan rahmat-Nya kepada penulis sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini yang berjudul: “Pengaruh Pemberian Insentif Terhadap Semangat kerja Karyawan Pada HOKA-HOKA BENTO”.

Penulis menyadari masih banyak kekurangan dan keterbatasan baik dari segi kemampuan maupun pengetahuan yang dimiliki oleh penulis dalam penelitian dan penyusunan skripsi ini. Oleh karena penulis mengharapkan kritik dan saran yang sifatnya membangun untuk penulis yang dapat digunakan pada masa yang akan datang. Skripsi ini tentu tidak akan terselesaikan tanpa adanya bantuan dan dukungan dari berbagai pihak, untuk itu penulis ingin mengucapkan terimakasih kepada:

- 1) Allah SWT. Yang telah memberikan rahmat dan karunianya kepada seluruh umat manusia.
- 2) Bapak dan Ibu yang telah memberikan kasih sayang, doa, dukungan moral yang tiada hentinya.
- 3) Istri dan anak-anakku tercinta yang telah memberi inspirasi dan penyemangat dalam menyelesaikan skripsi ini.
- 4) Dr. Ir. H. Suharyadi, MS. selaku Rektor Universitas Mercu Buana.
- 5) Dra. Yuli Harwani, MM. selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Mercu Buana

- 6) Arief Bowo Prayoga K., SE., MM. selaku Kaprodi S1 Manajemen Universitas Mercu Buana .
- 7) R.M. Rasyid SE, MM, selaku pembimbing yang telah sudi meluangkan waktu dan memberikan arahan serta petunjuk sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini.
- 8) Islahulben Alie Masaid Jaya,SE.MM, yang selalu membimbing dan memberikan dorongan semangat dalam menyelesaikan skripsi.
- 9) Seluruh Dosen dan Staf Ekonomi Universitas Mercu Buana.
- 10) Bapak/Ibu Pimpinan dan seluruh karyawan Hoka-Hoka Bento yang telah memberikan izin penelitian kepada penulis.
- 11) Teman-teman seperjuangan angkatan XI Manajemen Universitas Mercu Buana yang tidak bisa disebutkan satu persatu, yang saling membantu dan memberi semangat sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini.

Akhir kata penulis berharap semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi penulis khususnya dan bagi pembaca umumnya.

Jakarta, Agustus 2009

Penulis

DAFTAR ISI

HALAMAN SAMPUL	i
HALAMAN JUDUL	ii
HALAMAN PERNYATAAN KARYA SENDIRI	iii
HALAMAN PENGESAHAN PEMBIMBING SKRIPSI	iv
HALAMAN PENGESAHAN DEWAN PENGUJI	v
KATA PENGANTAR	vi
DAFTAR ISI	viii
DAFTAR TABEL	xi
DAFTAR GAMBAR	xiii
DAFTAR LAMPIRAN	xiv
ABSTRAK	xv
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang penelitian	1
1.2 Rumusan Masalah	3
1.3 Batasan Masalah	3
1.4 Tujuan Penelitian	3
1.5 Manfaat Penelitian	4
BAB II LANDASAN TEORI	5
2.1 Manajemen Sumber Daya Manusia	5
2.1.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia	5
2.1.2 Fungsi dan Peranan Manajemen Sumber Daya Manusia	8

2.1.3	Prinsip-prinsip Manajemen Sumber Daya Manusia.....	13
2.2	Insentif	14
2.2.1	Pengertian Insentif	14
2.2.2	Tujuan Insentif	15
2.2.3	Program Insentif	16
2.2.4	Penggolongan Insentif	18
2.2.5	Sistem Pemberian Insentif	29
2.3	Semangat Kerja	20
2.3.1	Pengertian Semangat Kerja.....	20
2.3.2	Faktor-faktor yang Mempengaruhi Semangat Kerja	21
2.3.3	Indikator Semangat Kerja	24
BAB III	METODOLOGI PENELITIAN.....	27
3.1	Lokasi Penelitian	27
3.2	Desain Penelitian	27
3.3	Definisi Operasional Variabel.....	28
3.4	Variabel dan Skala Pengukuran	30
3.5	Metode Pengolahan dan Analisis Data	32
3.5.1	Analisa Regresi	32
3.5.2	Uji Hipotesis t.....	3
3.6	Metode Pengumpulan Data	34
3.7	Jenis dan Sumber Data	35
3.8	Populasi Penelitian	36
3.9	Pengujian Hipotesis	36

3.9.1	Perumusan Hopotesis	36
BAB IV	ANALISIS DAN PEMBAHASAN	38
4.1	Deskripsi Profil Responden	38
4.1.1	Distribusi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	38
4.1.2	Distribusi Responden Berdasarkan Pendidikan	38
4.1.3	Distribusi Responden Berdasarkan Umur	39
4.1.4	Distribusi Responden Berdasarkan Masa Kerja.....	40
4.2	Tanggapan Responden terhadap Pelaksanaan Pemberian Insentif terhadap Semangat kerja Karyawan pada Hoka-hoka Bento cabang Kuningan	40
4.3	Analisa Pengaruh Pemberian Insentif terhadap Semangat Kerja Karyawan pada Hoka-hoka Bento	57
4.3.1	Analisa Regresi	57
4.3.2	Uji Hipotesis t	59
BAB V	KESIMPULAN DAN SARAN	61
5.1	Kesimpulan	61
5.2	Saran	62
	DAFTAR PUSTAKA	64

DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 3.1 Skala Likert.....	30
Tabel 3.2 Operasionalisasi Variabel.....	31
Tabel 4.1 Distribusi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	38
Tabel 4.2 Distribusi Responden Berdasarkan Pendidikan.....	39
Tabel 4.3 Distribusi Responden Berdasarkan Umur.....	39
Tabel 4.4 Distribusi Responden Berdasarkan Masa Kerja.....	40
Tabel 4.5 Tanggapan Responden Mengenai Pemberlakuan Sistem Insentif Pada Perusahaan.....	41
Tabel 4.6 Tanggapan Responden Mengenai Insentif yang Diberikan Berdasar- kan Apa Yang Dikerjakan Oleh Karyawan.....	41
Tabel 4.7 Tanggapan Responden Bahwa Menghemat Waktu Dalam Bekerja Menguntungkan Karyawan.....	42
Tabel 4.8 Tanggapan Responden Bahwa Bila Bekerja Dengan Menghemat Waktu Diberi Bonus Oleh Perusahaan.....	43
Tabel 4.9 Tanggapan Responden Terhadap Komisi Yang Diberikan Oleh Pe - rusahaan Atas Pernjulan Produk Perusahaan.....	44
Tabel 4.10 Tanggapan Responden Terhadap Insentif Yang Diberikan Kepada Karyawan Berdasarkan Masa Kerja.....	45
Tabel 4.11 Tanggapan Bahwa Perusahaan Telah Menghargai Pengetahuan Dan Kemampuan Karyawan.....	45
Tabel 4.12 Tanggapan Responden Bahwa Bila Mempunyai Pengetahuan Dan Kemampuan Yang Lebih Pada Pekerjaan Akan Diberi Insentif.....	46
Tabel 4.13 Tanggapan Responden Bahwa Insentif Diberikan Kepada Karyawan Bukan Berupa Uang.....	47
Tabel 4.14 Tanggapan Responden Bahwa Insentif Diberikan Kepada Karyawan Berupa Uang.....	48
Tabel 4.15 Tanggapan Rterhadap Manajer Diberi Bonus/Insentif Bila Bekerja Melebihi Target.....	48
Tabel 4.16 Tanggapan Responden Terhadap Gaji Yang Diterima Oleh Karyawan	

Telaah Sesuai Dengan Beban Kerja.....	49
Tabel 4.17 Tanggapan Responden Terhadap Pemenuhan Kebutuhan Rohani Karyawan Oleh Perusahaan.....	50
Tabel 4.18 Tanggapan responden bahwa suasana di tempat kerja menyenangkan.	50
Tabel 4.19 Tanggapan Responden Bahwa Perusahaan Telah Menghargai Prestasi Kerja Karyawan.....	51
Tabel 4.20 Tanggapan Responden Terhadap Posisi Karyawan Telah Sesuai Dengan Posisi Yang Diinginkan.....	52
Tabel 4.21 Tanggapan Responden Terhadap Pemberian Pendidikan Dan Pelatihan Terhadap Karyawan Sesuai Dengan Bidang Kerjanya Oleh Perusahaan.....	53
Tabel 4.22 Tanggapan Responden Terhadap Jaminan Masa Depan Karyawan Oleh Perusahaan.....	53
Tabel 4.23 Tanggapan Responden Terhadap Loyalitas Karyawan Kepada Perusahaan.....	54
Tabel 4.24 Tanggapan Responden Terhadap Keterlibatan Karyawan Dalam Memutuskan Sesuatu Untuk Kemajuan Perusahaan.....	55
Tabel 4.25 Tanggapan Responden Mengenai Pemberian Insentif Oleh Perusahaan Terhadap Karyawan Yang Berprestasi	56
Tabel 4.26 Tanggapan Responden Terhadap Pemberian Fasilitas di Kantor Oleh Perusahaan Untuk Kepentingan Karyawan.....	56
Tabel 4.27 Deskripsi Statistik.....	58
Tabel 4.28 Tabel R Square.....	58
Tabel 4.29 Koefisien.....	59

DAFTAR GAMBAR

Gambar 4.1	Kurva Distribusi t.....	60
------------	-------------------------	----



DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1	Hasil analisis Regresi Linier.....	65
Lampiran 2	Data.....	66
Lampiran 3	Rekapitulasi Hasil Kuesioner.....	69
Lampiran 4	Kuesioner.....	70



ABSTRAK

Skripsi ini membahas bagaimana pengaruh pemberian insentif terhadap semangat kerja karyawan. Data diperoleh melalui survey dengan menyebarkan kuesioner kepada 36 karyawan Hoka Hoka Bento cabang Setiabudi One Building, Kuningan Jakarta Selatan. Alat analisis yang digunakan adalah regresi linear sederhana.

Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh pelaksanaan pemberian insentif terhadap semangat kerja karyawan pada HOKA-HOKA BENTO, analisis statistik yang digunakan adalah regresi linier sederhana, setelah itu dilakukan pengujian hipotesis dengan membandingkan t hitung dan t table dengan menggunakan SPSS 16.

Berdasarkan hasil penelitian dan perhitungan statistik dengan menggunakan SPSS 16 didapatkan persamaan regresi $Y = 5,8 + 0,836X$. dengan H_0 : tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara pemberian insentif terhadap semangat kerja karyawan Hoka Hoka Bento cabang Kuningan dan H_1 : terdapat pengaruh yang signifikan antara pemberian insentif terhadap semangat kerja karyawan Hoka Hoka Bento cabang Kuningan.

Nilai t_{hitung} lebih besar dari pada t_{tabel} ($5,041 > 1,697$) maka dapat dinyatakan H_0 ditolak dan H_1 diterima, yang berarti memang terdapat pengaruh yang signifikan antara pemberian insentif terhadap semangat kerja karyawan dengan tingkat keyakinan 95%. Jadi hipotesis yang penulis cantumkan dapat diterima.

Kata kunci : insentif, semangat kerja

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Setiap organisasi atau perusahaan yang ingin berhasil dalam usaha untuk mencapai tujuannya akan berusaha untuk memanfaatkan seluruh sumber daya yang dimilikinya dengan sebaik mungkin. Salah satu sumber daya tersebut adalah sumber daya manusia. Sumber daya manusia merupakan aset organisasi atau perusahaan yang paling penting dalam menentukan berhasil atau tidaknya suatu perusahaan, karena merekalah yang menggerakkan dan membuat sumber daya lainnya bekerja. Oleh karena itu, perusahaan harus lebih memperhatikan unsur manusia sebagai karyawan dibandingkan unsur-unsur manajemen lainnya. Adapun unsur-unsur manajemen itu terdiri dari : *man, money, methode, machines, material* dan *market* yang disingkat 6 M (Malayu S.P. Hasibuan, 2001 ; 9).

Berdasarkan sifatnya, perusahaan cenderung merupakan kesatuan yang kompleks yang berusaha mengalokasikan sumber daya secara optimal demi tercapainya tujuan perusahaan. Pada umumnya orang percaya bahwa semakin sehat perusahaan maka semakin besar usahanya pada kegiatan yang mengarah ke tujuan.

Setiap perusahaan menginginkan karyawannya bekerja dengan baik agar harapan-harapan dan tujuan perusahaan dapat tercapai. Sebaliknya juga karyawan mempunyai harapan-harapan besar agar kebutuhan mereka dapat terpenuhi, melalui perusahaan dimana mereka bekerja, untuk mencapai kebutuhan tersebut perusahaan harus memberikan motivasi kepada karyawan-karyawannya agar bekerja lebih

semangat dan lebih baik. Hal ini dilihat dari segi positif karyawan bekerja, misalnya datang pada waktu jam kerja yang telah ditetapkan oleh perusahaan tersebut (kedisiplinan), menjalankan dan mengerjakan tugas dengan senang hati agar timbul kepuasan tersendiri.

Salah satu cara untuk memotivasi karyawan agar bekerja dengan baik dan bersemangat adalah melalui pemberian insentif. Karena dengan pemberian insentif yang wajar dan adil, maka karyawan merasa benar-benar mendapatkan perhatian dan penghargaan atas pekerjaannya. Sehingga karyawan dapat bekerja dengan giat dan semangat, karena harapan-harapan yang diberikan oleh perusahaan.

Pada HOKA-HOKA BENTO, dalam pelaksanaan pemberian insentif, berdasarkan atas keadilan dan objektivitas. Oleh sebab itu, perusahaan dalam melakukan pemberian insentif agar sesuai dengan pekerjaannya. Hal inilah yang benar-benar harus mendapatkan perhatian khusus bagi perusahaan, karena perusahaan menginginkan karyawannya dalam bekerja memiliki semangat kerja yang tinggi.

Semangat kerja sebagai bagian dari sikap kerja ini merupakan salah satu tolak ukur yang penting dalam menilai kondisi internal suatu perusahaan, dalam keadaan apabila terdapat semangat kerja karyawan yang rata-ratanya tinggi akan menghasilkan produktivitas yang tinggi pula pada karyawan.

Berdasarkan dari uraian tersebut di atas, maka penulis tertarik untuk mengkaji lebih jauh tentang pelaksanaan pemberian insentif yang dilaksanakan oleh HOKA-HOKA BENTO dan pengaruhnya terhadap semangat kerja karyawan dengan judul ***“Pengaruh Pemberian Insentif Terhadap Semangat Kerja Karyawan pada Hoka-Hoka Bento”***.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang penelitian yang telah diuraikan di atas, maka penulis mengidentifikasikan masalah sebagai berikut:

1. Bagaimana kebijakan-kebijakan perusahaan dalam pelaksanaan pemberian insentif pada karyawan HOKA HOKA BENTO?
2. Bagaimana semangat kerja karyawan pada HOKA HOKA BENTO?
3. Bagaimana pengaruh pemberian insentif terhadap semangat kerja karyawan pada HOKA HOKA BENTO?

1.3 Batasan Masalah

Perusahaan Hoka-Hoka Bento merupakan perusahaan yang memiliki cabang diberbagai tempat, maka dengan segala keterbatasan yang ada maka penulis memperkecil lingkup hanya pada satu cabang yaitu Hoka-Hoka Bento cabang Setiabudi One Building Kuningan.



1.4 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui kebijakan-kebijakan dan pelaksanaan pemberian insentif bagi karyawan pada HOKA-HOKA BENTO.
2. Untuk mengetahui bagaimana semangat kerja yang dimiliki karyawan pada HOKA-HOKA BENTO.

3. Untuk mengetahui bagaimana pengaruh pemberian insentif terhadap semangat kerja karyawan pada HOKA-HOKA BENTO.

1.5 Manfaat Penelitian

Dengan dilaksanakannya penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat bagi beberapa pihak, antara lain:

1. Bagi Penulis

Untuk menambah pengetahuan dan pengalaman di bidang manajemen sumber daya manusia.

2. Bagi Perusahaan

Dapat memberikan masukan yang berguna bagi pimpinan perusahaan dan manager SDM untuk menerapkan konsep yang baik di dalam sistem pemberian insentif agar berdampak pada peningkatan semangat kerja karyawan.

3. Bagi Pembaca

Untuk menambah bahan bacaan serta ilmu pengetahuan yang sewaktu-waktu dapat membantu penambahan sumber referensi atau kegiatan yang sesungguhnya yang berkaitan dengan kegiatan manajemen sumber daya manusia dan kegiatan peningkatan semangat kerja karyawan.

BAB II

LANDASAN TEORI

2.1 Manajemen Sumber Daya Manusia

2.1.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen merupakan sesuatu yang mutlak dilaksanakan oleh suatu organisasi atau perusahaan yang mempunyai peranan penting dalam mengelola, mengatur, memanfaatkan sumber daya yang ada agar tujuan yang diharapkan dan ditetapkan sebelumnya dapat dicapai dengan efektif dan efisien. Manajemen sebagai suatu kegiatan atau aktivitas guna mencapai sesuatu yang direncanakan sebelumnya, dalam pelaksanaannya diperlukan sejumlah sarana yang disebut dengan unsur manajemen yang terdiri atas : Manusia (*man*), material (*materials*), mesin (*machine*), tata kerja (*method*), uang (*money*), dan pasar (*market*). Keenam unsur tersebut sangat menentukan dalam usaha untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya. Dengan adanya manajemen maka tingkat efisiensi dalam semua kegiatan manusia atau organisasi akan lebih meningkat, karena manajemen selalu menginginkan yang lebih baik. Manajemen memandang organisasi sebagai satu kesatuan yang terdiri dari bagian-bagian yang saling berkaitan dalam mencapai tujuan organisasi.

Manusia merupakan faktor utama dalam kegiatan perusahaan karena manusia yang mengelola, mengendalikan dan mendayagunakan sumber-sumber daya yang dimiliki oleh perusahaan, oleh karena itu manajemen sumber daya manusia merupakan hal yang sangat penting bagi perusahaan. Manajemen sumber daya manusia berperan dalam menggali dan mengembangkan potensi yang ada dalam diri manusia seperti tingkah laku,

harapan, motivasi dan inovasi sehingga dengan potensi-potensi yang dimiliki manusia tersebut dapat menunjang produktivitas dari organisasi atau perusahaan tersebut. Selain itu manajemen sumber daya manusia akan membantu mengetahui apa yang menjadi keinginan para karyawan dan apa pula yang menjadi keinginan perusahaan, sehingga pihak karyawan maupun pihak perusahaan akan sama-sama terpenuhi kebutuhan dan keinginannya, yang pada akhirnya akan menimbulkan kepuasan pada masing-masing pihak.

Pengertian manajemen sumber daya manusia itu sendiri oleh para ahli dikemukakan secara berbeda, namun pada prinsipnya adalah tetap sama. Untuk mengetahui lebih lanjut mengenai pengertian manajemen sumber daya manusia, berikut beberapa pendapat para ahli tentang definisi manajemen sumber daya manusia. Seperti apa yang dikemukakan oleh T. Hani Handoko, (2001:4) bahwa:

“Manajemen sumber daya manusia adalah penarikan, seleksi, pengembangan, pemeliharaan dan penggunaan sumber daya manusia untuk mencapai baik tujuan-tujuan individu maupun organisasi”.

Sedangkan pengertian manajemen personalia menurut Edwin B. Flippo (2000:5) mendefinisikan bahwa:

“Manajemen personalia adalah perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengendalian atas pengadaan tenaga kerja, pengembangan, kompensasi, integrasi, pemeliharaan dan pemutusan hubungan kerja dengan sumber daya manusia untuk mencapai sasaran perorangan, organisasi dan masyarakat”.

Lebih lanjut Malayu S.P. Hasibuan (2003:10), menegaskan bahwa:

“Manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan

tenaga kerja agar efektif dan efisien dalam membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat”.

Sedangkan Sri Budi Cantika Yuli (2000:16) mengatakan bahwa:

“Manajemen sumber daya manusia merupakan kegiatan yang mengatur tentang cara pengadaaan tenaga kerja, melakukan pengembangan, memberikan kompensasi, integrasi, pemeliharaan, dan pemisahan kerja melalui proses-proses manajemen dalam rangka mencapai tujuan organisasi”.

Dari beberapa pengertian para ahli di atas, maka dapat disimpulkan oleh penulis bahwa manajemen sumber daya manusia adalah salah satu cabang ilmu manajemen yang memfokuskan diri dalam bidang personalia (karyawan) yang memiliki serangkaian kegiatan dari fungsi manajemen dalam rangka mencapai tujuan perorangan, organisasi, dan masyarakat secara efektif dan efisien melalui proses-proses manajemen. Manajemen sumber daya manusia sangat penting bagi perusahaan dalam mengelola, mengatur dan memanfaatkan karyawan sehingga dapat berfungsi secara produktif, pengelolaan karyawan secara profesional ini harus dimulai sejak penarikan, pengembangan, pemberian kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, sampai pada pemutusan hubungan kerja untuk tercapainya tujuan perusahaan.

2.1.2 Fungsi Dan Peranan Manajemen Sumber Daya Manusia

Organisasi dalam pencapaian tujuannya memerlukan pemanfaatan fungsi-fungsi manajemen agar efisien dan efektif. Untuk itu perlu dipahami fungsi-fungsi manajemen oleh manajer dalam mengelola sumber daya manusia.

Di samping menjalankan fungsi manajemen, seorang manajer juga harus

melakukan pengawasan terhadap orang lain yang diberi tanggung jawab untuk melaksanakan tugas operasional. Dengan perkataan lain seorang manajer juga mempunyai fungsi operasional. Adapun fungsi-fungsi dari pada manajemen sumber daya manusia menurut Soekidjo Notoatmodjo, (2003:121) adalah sebagai berikut:

1. Fungsi-fungsi manajemen, yang mencakup:

a. Perencanaan (*planning*)

Semua orang menyadari bahwa perencanaan bagian terpenting dan oleh karena itu menyita waktu banyak dalam proses manajemen. Untuk manajer sumber daya manusia, perencanaan berarti merencanakan tenaga kerja secara efektif serta efisien agar sesuai dengan kebutuhan perusahaan dalam mewujudkan terwujudnya tujuan.

b. Pengorganisasian (*organizing*)

Pengorganisasian adalah kegiatan untuk mengorganisasi semua karyawan dengan menetapkan pembagian kerja, delegasi wewenang, integrasi dan koordinasi dalam bagan organisasi (*organization chart*).

c. Pengarahan (*directing*)

Untuk melakukan kegiatan yang telah direncanakan, agar kegiatan tersebut dapat berjalan dengan efektif diperlukan arahan (*directing*) dari manajer. Dalam suatu organisasi yang besar pengarahan ini tidak mungkin dilakukan oleh manajer itu sendiri, melainkan didelegasikan kepada orang lain yang diberi wewenang untuk itu.

d. Pengendalian (*controlling*)

Fungsi pengendalian adalah untuk mengatur kegiatan, agar kegiatankegiatan organisasi itu dapat berjalan sesuai dengan rencana. Disamping itu pengendalian juga dimaksudkan untuk mencari jalan ke luar atau pemecahan apabila terjadi hambatan pelaksanaan kegiatan.

Empat kegiatan di atas adalah merupakan fungsi dasar dan umum bagi seorang manajer.

2. Fungsi-fungsi operasional, yang mencakup:

a. Pengadaan Sumber Daya Manusia (*Recruitment*)

Fungsi pengadaan seorang manajer sumber daya manusia bertujuan untuk memperoleh jenis dan jumlah tenaga atau sumber daya manusia yang tepat, sesuai dengan kemampuan yang dibutuhkan oleh unit-unit kerja yang bersangkutan. Penentuan sumber daya manusia yang akan dipilih harus benar-benar yang diperlukan. Oleh karena itu rekrutmen yang mencakup seleksi harus terlebih dahulu dikembangkan secara matang.

b. Pengembangan (*Development*)

Tenaga atau sumber daya yang telah diperoleh suatu organisasi, perlu pengembangan sampai pada taraf tertentu sesuai dengan pengembangan organisasi itu. Pengembangan sumber daya ini penting searah dengan pengembangan organisasi. Apabila organisasi itu ingin berkembang semestinya diikuti oleh pengembangan sumber daya manusia. Pengembangan sumber daya manusia ini dapat dilaksanakan melalui pendidikan dan pelatihan yang berkesinambungan.

c. Kompensasi (*Compensation*)

Kompensasi adalah merupakan fungsi manajemen yang sangat penting. Melalui fungsi ini organisasi memberikan balas jasa yang memadai dan layak kepada karyawan. Hal ini wajar karena karyawan sebagai sumber daya manusia organisasi tersebut telah memberikan jasanya yang besar terhadap pencapaian tujuan organisasi. Dari hasil penelitian, meskipun kompensasi bukan hanya berupa materi atau uang, namun bentuk gaji sangat penting untuk meningkatkan hasil kerja.

d. Integrasi (*Integration*)

Integrasi adalah kegiatan manajemen yang bertujuan untuk rekonsiliasi kepentingan-kepentingan karyawan dalam organisasi itu.

Telah disadari bersama bahwa dalam pelaksanaan kegiatan organisasi sering terjadi benturan kepentingan di antara karyawan atau antara karyawan dengan manajer. Untuk itulah pentingnya fungsi-fungsi integrasi itu agar diperoleh kesepakatan kembali dalam pelaksanaan kegiatan organisasi.

e. Pemeliharaan (*Maintenance*)

Kemampuan-kemampuan sumber daya manusia yang telah dimiliki oleh suatu organisasi perlu dipelihara. Karena kemampuan tersebut adalah merupakan aset yang penting bagi terlaksananya tugas dan tujuan organisasi. Fungsi pemeliharaan ini termasuk juga jaminan kesehatan dan keselamatan kerja.

f. Pemisahan (*Separation*)

Seorang karyawan tidak mungkin akan selalu bekerja pada organisasi tertentu. Pada suatu ketika paling tidak mereka harus memutuskan hubungan kerja

dengan cara pensiun. Untuk itu maka tenaga kerja atau karyawan tersebut harus kembali ke masyarakat. Organisasi harus bertanggung jawab dalam memutuskan hubungan kerja ini sesuai dengan ketentuan-ketentuan yang berlaku dan menjamin warga masyarakat yang dikembalikan itu berada dalam keadaan yang sebaik mungkin.

Untuk menunjang tercapainya tujuan perusahaan yang diharapkan, maka keberadaan dari sumber daya manusia harus dapat dioptimalkan peranannya karena pada dasarnya peranan manajemen sumber daya manusia memiliki hubungan signifikan terhadap keberhasilan perusahaan. Hal ini berarti bahwa sumber daya manusia berperan penting dan dominan dalam manajemen. Di mana masing-masing peran tersebut memiliki fokus atau konsentrasi dan jenis kegiatan yang berbeda-beda menurut Mathis and Jackson, (2005:16) yang dikutip Sri Budi Cantika Yuli, secara umum peran manajemen sumber daya manusia dapat dikelompokkan menjadi tiga peran utama, yaitu:

1. Peran Administrasi Manajemen Sumber Daya Manusia

Peran administrasi sumber daya manusia lebih ditekankan pada upaya memproses dan menyimpan catatan. Semua aktivitas dalam organisasi dicatat dan dibuatkan database sehingga pada saat dibutuhkan oleh pihak-pihak tertentu dapat dilaporkan dengan segera. Peran administratif menjadikan sumber daya manusia sebagai pencatat saja dan tidak memberikan kontribusi sesuai dengan peran yang sebenarnya.

2. Peran Operasional Manajemen Sumber Daya Manusia

Peran operasional lebih mengacu pada aktivitas-aktivitas penyelenggaraan dan mempersiapkan kebutuhan organisasi terhadap karyawan. Tugas pokok manajemen sumber daya manusia dalam hal ini adalah merencanakan perekrutan,

menerima lamaran, melakukan seleksi, menyusun anggaran gaji, mengadakan pelatihan dan pengembangan dan sebagainya.

3. Peran Strategis Manajemen Sumber Daya Manusia

Menyadari pentingnya sumber daya manusia sebagai aset berharga bagi organisasi, maka peningkatan peran strategis menjadi suatu keharusan. Menjamin bahwa organisasi memiliki sumber daya manusia yang cukup dalam kuantitas maupun kualitas merupakan salah satu peran strategis manajemen sumber daya manusia. Peran strategis menekankan pada kondisi sumber daya manusia untuk jangka waktu yang panjang guna meningkatkan nilai kompetitif organisasi dalam persaingan usaha.

2.1.3 Prinsip-prinsip Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia pada hakikatnya adalah penerapan manajemen untuk sumber daya manusia, sehingga dapat didefinisikan manajemen sumber daya manusia adalah seni untuk merencanakan, mengorganisasikan, mengarahkan, mengawasi kegiatan-kegiatan sumber daya atau karyawan dalam rangka mencapai tujuan-tujuan individu maupun organisasi.

Menurut Soekidjo Notoatmodjo, (2003:116) menyimpulkan bahwa manajemen sumber daya manusia itu merupakan suatu proses yang terdiri dari :

1. Rekrutmen sumber daya manusia
2. Seleksi sumber daya manusia
3. Pengembangan sumber daya manusia
4. Pemeliharaan sumber daya manusia
5. Penggunaan sumber daya manusia

Manajemen sumber daya manusia ini mempunyai kekhususan dibandingkan dengan manajemen secara umum atau manajemen sumber daya manusia atau tenaga kerja dalam organisasi dan pemanfaatannya dalam berbagai fungsi dan kegiatan untuk mencapai tujuan organisasi. Manajemen sumber daya manusia diperlukan untuk meningkatkan daya guna dan hasil guna sumber daya manusia dalam organisasi, dengan tujuan memberikan kepada organisasi suatu satuan kerja yang efektif.

2.2 Insentif

2.2.1 Pengertian Insentif

Setiap perusahaan akan selalu berupaya agar senantiasa dapat tercapai tujuan yang diharapkan, oleh karena itu HOKA-HOKA BENTO mengharap semua karyawannya untuk dapat bekerja dengan baik dan memiliki etos kerja yang tinggi di dalam aktivitasnya guna mendukung tercapainya tujuan perusahaan yang diinginkan. Hal tersebut bisa tercapai jika para karyawan tersebut memiliki kepuasan didalam pekerjaannya. Kenyataan itu sesuai dengan “*Teori Pemenuhan Kebutuhan (Need Fulfilment Theory)*” yang dikutip oleh Dr.A.A. Anwar Prabu Mangkunegara, Drs,M.Si,Psi (2001;121) menyatakan bahwa semangat kerja karyawan bergantung pada pemenuhan kebutuhan karyawan. Karyawan akan merasa puas apabila dia mendapatkan apa yang dibutuhkannya. Makin besar kebutuhan karyawan terpenuhi maka makin puas pula karyawan tersebut, sebaliknya apabila kebutuhan karyawan tidak terpenuhi maka karyawan tersebut akan merasa tidak puas. Berdasarkan teori kepuasan tersebut maka cara yang paling tepat untuk meningkatkan semangat kerja karyawan, salah satunya dapat dilakukan dengan cara pemberian insentif.

Menurut Prof.Dr.Veithzal Rivai,M.B.A dalam bukunya “Manajemen Sumber

Daya Manusia untuk Perusahaan Dari Teori ke Praktik” (2006:384) mengatakan bahwa “Insentif diartikan sebagai bentuk pembayaran yang dikaitkan dengan kinerja dan *gainsharing*, sebagai pembagian keuntungan bagi karyawan akibat peningkatan produktivitas atau penghematan biaya”.

Insentif adalah merupakan suatu bentuk motivasi yang dinyatakan dalam bentuk uang. (Heidjrachman & Saud Husnan, 2002;161). Insentif adalah penghargaan atau ganjaran yang diberikan untuk memotivasi para pekerja agar produktivitas kerjanya tinggi, sifatnya tidak tepat atau sewaktu-waktu. Oleh karena itu insentif sebagai bagian dari keuntungan, terutama sekali di berikan pada pekerja yang bekerja secara baik atau berprestasi, misalnya dalam bentuk pemberian bonus dan dapat pula diberikan dalam bentuk barang. (H. Hadarinawawi, 2000;317). Insentif adalah balas jasa yang dibayarkan kepada tenaga kerja tertentu yang prestasinya di atas prestasi standar. (Drs.H. S.P. Hasibuan, 1990;133). Pengertian insentif menurut buku Ensiklopedi Ekonomi, Bisnis dan manajemen yang disusun oleh Magdalena Lumbatoruan (1992,270) adalah sistem imbalan yang direncanakan untuk memberikan motivasi kepada tenaga kerja agar meningkatkan prestasi dan efisiensi. Sehingga hasil karya mereka diatas standar yang telah ditentukan.

Dari pengertian-pengertian diatas dapat diambil kesimpulan bahwa insentif merupakan suatu perangsang atau pendorong yang dapat menimbulkan semangat kerja seseorang guna meningkatkan prestasi kerja.

2.2.2 Tujuan Insentif

Tujuan utama dari insentif adalah untuk memberikan tanggung jawab dan dorongan kepada karyawan dalam rangka meningkatkan kualitas dan kuantitas hasil kerjanya. Sedangkan bagi perusahaan, insentif merupakan strategi untuk meningkatkan produktivitas dan efisiensi perusahaan dalam menghadapi persaingan yang semakin ketat, dimana produktivitas menjadi suatu hal yang sangat penting.

2.2.3 Program Insentif

Sistem insentif ada pada hampir setiap jenis pekerjaan dari tenaga kerja manual sampai profesional, manajer dan pekerja eksekutif, insentif secara umum dibahas sebagai berikut:

a) *Piecework*

Insentif yang diberikan berdasarkan jumlah output atau barang yang dihasilkan pekerja. Sistem ini bersifat individual, standarnya *output* per unit, kelihatannya cocok digunakan untuk pekerjaan yang *output*-nya sangat jelas dan dapat dengan mudah diukur dan umumnya terdapat pada level yang sangat operasional dalam organisasi.

b) *Production Bonus*

Tambahan upah yang diterima karena hasil kerja melebihi standar yang ditentukan, di mana karyawan juga mendapatkan upah pokok. Bonus juga dapat diakarenakan pekerja menghemat waktu penyelesaian pekerjaan. Pada umumnya bonus dihitung berdasarkan tingkat tertentu untuk masing-masing

unit produksi.

c) *Commision*

Insentif yang diberikan berdasarkan jumlah barang yang terjual. Sistem ini biasanya digunakan untuk tenaga penjual atau wiraniaga. Sistem ini bersifat individual, standarnya adalah hasil penjualan yang dapat diukur dengan jelas.

d) *Maturity Curve*

Gaji dapat dikelompokkan dalam suatu kisaran dari minimal sampai maksimal. Ketika seseorang (biasanya karyawan ahli atau profesional) sudah mencapai tingkat gaji maksimal, untuk mendorong karyawan terus berprestasi, organisasi mengembangkan apa yang disebut *maturity curve* atau kurva keuntungan, yang merupakan kurva yang menunjukkan jumlah tambahan gaji yang dapat dicapai sesuai dengan prestasi kerja dan masa kerja sehingga mereka diharapkan terus meningkatkan prestasi.

e) *Merit Pay*

Penerimaan kenaikan upah terjadi setelah suatu penilaian prestasi. Kenaikan ini diputuskan oleh penyelia karyawan, sering juga bersama atasan. Tetapi nilai kenaikan jarang ditentukan secara baku, karena kenaikan tersebut berdasarkan sasaran manajemen.

f) *Pay-for-Knowledge/Pay-for-Skill Compensation*

Pemberian insentif yang didasarkan bukan pada apa yang dikerjakan oleh karyawan akan menghasilkan produk nyata, tetapi pada apa yang dapat dilakukan untuk organisasi melalui pengetahuan yang diperoleh, yang diasumsikan mempunyai pengaruh besar dan penting bagi organisasi. Dasar

pemikirannya adalah seorang yang mempunyai tambahan pengetahuan mempunyai kemungkinan tambahan tugas yang dapat dilakukan untuk organisasi. Hal ini dapat meningkatkan kemampuan atau kompetensi organisasi melalui ketersediaan (*supply*) karyawan internal, dan meningkatkan fleksibilitas karyawan untuk mengisi beberapa jabatan yang berbeda, dimana ini menjadi suatu keuntungan bagi perusahaan.

g) *Nonmonetary Incentive*

Insentif umumnya berupa uang, tetapi insentif dapat pula dalam bentuk materi baru (seperti gantungan kunci hingga topi), sertifikat, liburan dan lain-lain. Hal ini dapat berarti sebagai pendorong untuk meningkatkan pencapaian usaha seseorang. Insentif diberikan dalam bentuk perubahan seperti rotasi kerja, perluasan jabatan, dan pengubahan gaya.

h) Insentif Eksekutif

Bonus yang diberikan kepada para manajer atau eksekutif atas peran yang mereka berikan untuk menetapkan dan mencapai tingkat keuntungan tertentu bagi organisasi. Insentif ini bisa dalam bentuk bonus tahunan yang biasanya disebut bonus jangka pendek, atau kesempatan pemilikan perusahaan melalui pembelian saham perusahaan dengan harga tertentu yang biasanya disebut bonus jangka panjang.

2.2.4 Penggolongan Insentif

1) Insentif Individu

Program insentif individu bertujuan untuk memberikan penghasilan tambahan selain gaji pokok bagi individu yang dapat mencapai standar prestasi tertentu. Insentif individu bisa berupa upah per-*output* (misalkan menggunakan satuan potong) dan upah per waktu (misalkan menggunakan jam) secara langsung. Pada upah per potong terlebih dahulu ditentukan berapa yang harus dibayar untuk setiap unit yang dihasilkan.

2) Insentif Kelompok

Pembayaran insentif individu seringkali sukar untuk dilaksanakan karena untuk menghasilkan sebuah produk dibutuhkan kerjasama, atau ketergantungan dari seseorang dengan orang lain. Oleh sebab itu, insentif akan diberikan kepada kelompok kerja apabila kinerja mereka juga melebihi standar yang telah ditetapkan. Para anggotanya dapat dibayarkan dengan tiga cara, yaitu (1) seluruh anggota menerima pembayaran yang sama dengan pembayaran yang diterima oleh mereka yang paling tinggi prestasi kerjanya, (2) semua anggota kelompok menerima pembayaran yang sama dengan pembayaran yang diterima oleh mereka yang paling rendah prestasi kerjanya, dan (3) seluruh anggota menerima pembayaran yang sama dengan rata-rata pembayaran yang diterima oleh kelompok.

2.2.5 Sistem Pemberian Insentif

Salah satu alasan pentingnya pembayaran insentif karena adanya ketidaksesuaian tingkat kompensasi yang dibayarkan kepada eksekutif dengan pekerja lain. Program

insentif adalah salah satu cara untuk memungkinkan seluruh pekerja merasakan bersama kemakmuran perusahaan. Selain itu, ada kesadaran yang tumbuh bahwa program pembayaran tradisional seringkali tidak bagus dalam menghubungkan pembayaran dengan kinerja. Jika organisasi mau mencapai insentif strategis mereka, maka pembayaran perlu dihubungkan dengan kinerja.

2.3 Semangat Kerja

2.3.1 Pengertian Semangat Kerja

Semangat kerja adalah melakukan pekerjaan secara giat dengan jalan memperkecil kekeliruan dalam pekerjaan, mempertebal rasa tanggung jawab, serta dapat menyelesaikan tugas tapi waktunya sesuai dengan rencana yang ditetapkan (Alex S.Nitisemito, 2002:108).

Semangat (moril) kerja adalah kemampuan sekelompok orang-orang untuk bekerja sama dengan giat dan konsekuen dalam mengejar tujuan bersama (Moekijat, 2002:130)

Menurut Guba yang dikutip oleh Dr.Mutiara S.Panggabean (2004:21), ada dua cara untuk mendefinisikan semangat kerja sebagai berikut:

1. Semangat kerja adalah kondisi dari sebuah kelompok dimana ada tujuan yang jelas dan tetap dirasakan menjadi penting dan terpadu dengan tujuan individu.
2. Semangat kerja adalah pemilikan atau kerbersamaan. Semangat kerja merujuk kepada adanya kerbersamaan. Hal ini merupakan rasa pemahaman dengan perhatian terhadap unsur-unsur dari pekerjaan seseorang, kondisi kerja, rekan kerja, penyelia, pemimpin, dan perusahaan.

Definisi diatas menunjukkan bahwa dengan meningkatnya semangat dan kegairahan kerja, maka pekerjaan akan lebih cepat dapat diselesaikan, kerusakan akan dapat dikurangi, absensi akan dapat diperkecil sehingga dengan ini semua produktivitas akan dapat ditingkatkan.

i. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Semangat Kerja

Ada beberapa faktor yang dapat mempengaruhi semangat kerja karyawan, yaitu antara alin:

a. Gaji yang cukup

Setiap perusahaan seharusnya memberikan gaji yang cukup kepada karyawan/pegawainya. Pengertian “cukup” ini adalah sebenarnya sangat relatif sifatnya. Oleh karena itu cukup disini adalah jumlah yang mampu dibayar tanpa menimbulkan kerugian bagi perusahaan tersebut. Dan dengan sejumlah gaji yang diberikan tersebut akan mampu memberikan kegairahan kerja para pegawainya

b. Memperhatikan kebutuhan rohani

Selain kebutuhan material yang berbentuk gaji yang cukup, mereka juga membutuhkan kebutuhan rohani. Kebutuhan rohani ini antara lain adalah menyediakan tempat untuk menjalankan ibadah, rekreasi, partisipasi dan sebagainya.

c. Sekali-kali perlu menciptakan suasana santai

Suasana kerja yang rutin sering kali menimbulkan kebosanan dan ketegangan kerja bagi karyawan. Untuk menghindari hal-hal seperti itu maka perusahaan perlu sekali (dalam kurun waktu tertentu) menciptakan suasana santai.

d. Harga diri perlu mendapat perhatian

Perusahaan yang baik biasanya mempunyai karyawan yang hasil kerjanya dapat diandalkan. Dengan keadaan seperti itu perusahaan akan cepat maju karena cara kerja karyawan cukup baik. Jika prestasi kerja karyawan cukup menonjol apa salahnya bila pemimpin memberikan penghargaan baik berupa surat penghargaan maupun dalam bentuk hadiah materi. Setiap orang pasti menghendaki dirinya dihormati orang lain.

e. Tempatkan para karyawan/pegawai pada posisi yang tepat

Setiap perusahaan harus mampu menempatkan para karyawannya pada posisi yang tepat. Artinya tempatkan mereka pada posisi yang sesuai dengan keterampilan masing-masing.

f. Berikan kesempatan untuk maju

Kegairahan kerja karyawan akan timbul jika mereka mempunyai harapan untuk maju. Jika hendaknya setiap perusahaan memberikan kesempatan kepada karyawannya. Berikanlah penghargaan kepada karyawan yang berprestasi. Bagi perusahaan yang baik bukan saja hanya memberikan penghargaan akan tetapi pihak perusahaan mengadakan program pendidikan tambahan bagi karyawannya.

g. Perasaan aman menghadapi masa depan

Kegairahan kerja para karyawan akan terpupuk jika mereka mempunyai perasaan aman terhadap masa depan profesi mereka. Untuk menciptakan rasa aman menghadapi masa depan, ada sementara perusahaan yang melaksanakan program pensiun bagi karyawannya.

h. Usahakan agar para karyawan mempunyai loyalitas

Kesetiaan/loyalitas para karyawan terhadap perusahaan akan dapat menimbulkan rasa tanggung jawab. Tanggung jawab dapat menciptakan kegairahan kerja.

i. Sekali-kali para karyawan/pegawai perlu juga diajak berunding

Pada saat perusahaan merencanakan sesuatu yang penting terkadang mengajak karyawan berunding akan memberikan perasaan bertanggung jawab dalam diri karyawan tersebut sehingga mereka dalam melaksanakan kebijakan baru tersebut akan lebih baik.

j. Pemberian insentif yang terarah

Perusahaan akan memberikan tambahan penghasilan secara langsung kepada para karyawan yang menunjukkan kelebihan prestasi kerjanya. Cara seperti ini sangat efektif untuk mendorong gairah kerja para karyawan. Tentu saja cara itu harus juga disertai dengan kebijaksanaan yang tepat.

k. Fasilitas yang menyenangkan

Setiap perusahaan bila memungkinkan hendaknya menyediakan fasilitas yang dapat menyenangkan bagi para karyawan. Apabila dengan fasilitas tersebut maka berarti kegairahan kerjanya dapat pula ditingkatkan.

ii. Indikator Semangat Kerja

Untuk melihat seberapa besar semangat kerja karyawan terhadap pekerjaannya dapat diukur melalui unsur-unsur semangat kerja sebagai indikator. Berikut ini diuraikan unsur-unsur berpengaruh yang dapat dijadikan sebagai indikator dari semangat kerja:

a. Disiplin Kerja

Disiplin dapat diartikan sebagai suatu sikap, tingkah laku dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan dari perusahaan baik yang tertulis maupun tidak (Nitisemito 1996:199). Kedisiplinan sangat penting bagi suatu organisasi sebab dengan adanya disiplin diharapkan sebagian besar peraturan dapat dijalani oleh karyawan dan pekerjaan dilakukan seefektif mungkin (Halili 1997:171).

Sebaliknya apabila kedisiplinan tersebut tidak dapat ditegakkan maka kemungkinan tujuan yang ditetapkan tidak dapat tercapai secara efektif dan efisien (Nitisemito 1996:261)

Tingkat kedisiplinan kerja dapat diukur dari:

- 1) Kepatuhan pegawai pada jam kerja
- 2) Kepatuhan pegawai pada instruksi
- 3) Kepatuhan pegawai pada tata tertib dan peraturan
- 4) Bekerja sesuai dengan prosedur dan peraturan perusahaan atau instansi

(Nitisemito 1996:263)

b. Kerjasama

Kerjasama adalah kemampuan seseorang tenaga kerja untuk bekerja sama dengan orang lain menyelesaikan suatu tugas atau pekerjaan yang telah ditentukan sehingga mencapai daya guna yang sebesar-besarnya (B. Siswanto 1989:193). Keberhasilan atau kegagalan suatu organisasi tergantung dari 20 orang yang terlibat dalam organisasi tersebut. Kerjasama dapat diukur menurut kriteria sebagai berikut :

- 1) Adanya kesadaran untuk bekerjasama dengan teman sekerja, atasan

maupun bawahan.

- 2) Mau memberi dan menerima kritikan maupun saran
- 3) Mau membantu teman sekerja, atasan maupun bawahan yang mengalami kesulitan dalam pekerjaannya
- 4) Bagaimana tindakan seseorang apabila mengalami kesulitan dalam pekerjaan

c. Tanggung Jawab

Tanggung jawab adalah kesanggupan tenaga kerja dalam menyelesaikan tugas dan pekerjaan yang telah diserahkan kepadanya dengan sebaik-baiknya dan tepat pada waktunya serta berani menanggung resiko atas tindakan yang diambilnya (B. Siswanto 1989:195).

Tanggung jawab dapat diukur melalui:

- 1) Kesanggupan bekerja dan kesanggupan melaksanakan perintah
- 2) Mampu melaksanakan tugas dengan cepat dan benar
- 3) Mampu melaksanakan tugas dengan baik
- 4) Kesadaran bahwa tugas menjadi tanggung jawabnya bukan hanya untuk kepentingan organisasi atau instansi tetapi juga untuk kepentingan sendiri.

BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

3.1 Lokasi Penelitian

Sesuai dengan judul yang telah dikemukakan dan berdasarkan kepada identifikasi masalah yang ada maka, objek yang dikaji dalam penelitian ini adalah menyangkut pelaksanaan pemberian insentif dan pengaruhnya terhadap semangat kerja karyawan.

Penelitian ini dilaksanakan pada HOKA-HOKA BENTO, yang beralamat di Setiabudi One Building Jl. H.R Rasuna Said, Kuningan, Jakarta Selatan. Hoka Hoka Bento merupakan restoran yang menyajikan makanan Jepang yang sehat, variatif, higienis, cepat saji dengan harga terjangkau serta suasana yang nyaman.

3.2 Desain Penelitian

Ditinjau dari masalah yang diteliti, teknik dan data yang digunakan, serta tempat dan waktu penelitian, maka penulis mengambil dua desain yang digunakan sebagai berikut:

1. Penelitian deskriptif, merupakan penelitian yang bertujuan untuk membuat diskripsi secara sistematis, faktual, dan akurat mengenai fakta-fakta dan sifat-sifat dari populasi (obyek) penelitian, dan berfungsi untuk mempelajari apa yang kita kenal terhadap sesuatu yang kita teliti, yang pada gilirannya menghasilkan uraian mengenai sifat dan karakteristik mengenai

objek tersebut. Disamping itu juga berfungsi untuk mengetahui perbedaan antara satu variabel dengan variabel lain yang diteliti, mengetahui pelaksanaan suatu rencana dan mengetahui fakta tentang teori, konsep variabel dan objek penelitian.

2. Penelitian kausal, adalah penelitian yang menganalisis pengaruh satu variable terhadap satu atau lebih variable lain.

3.3 Definisi Operasional Variabel

Menghindari luasnya tinjauan atas variabel-variabel maka diberikan definisi operasional variabel yang akan digunakan. Definisi operasional variabel adalah penjelasan dari pengertian teoritis variabel sehingga dapat diamati dan diukur dengan menentukan hal-hal yang paling diperlukan untuk mencapai sasaran tertentu.

Definisi operasional variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

1) Insentif

Merupakan suatu perangsang atau pendorong yang dapat menimbulkan semangat kerja seseorang guna meningkatkan prestasi kerja.

Pemberian insentif diukur dengan menggunakan indikator-indikator yang akan ditanyakan kepada responden mengenai :

1. *Piecework*
2. *Production bonus*
3. Komisi
4. Upah minimal-maksimal
5. Penilaian prestasi

6. *Pay for knowledge/ Pay for skill compensation*
7. *Nonmonetary incentive*
8. Insentif eksekutif

2) Semangat Kerja

Adalah melakukan pekerjaan secara giat dan penuh tanggung jawab sehingga tujuan organisasi tercapai.

Semangat kerja diukur dengan menggunakan indikator-indikator yang akan ditanyakan kepada responden mengenai :

- 1) Gaji
- 2) Posisi
- 3) Kesempatan maju
- 4) Perasaan aman untuk masa depan
- 5) Insentif
- 6) Kebutuhan non material/ rohani
- 7) Suasana kondusif
- 8) Perhatian
- 9) Loyalitas
- 10) Keikutsertaan
- 11) Fasilitas



3.4 Variabel dan skala pengukuran

Karena data yang diperoleh adalah bersifat kualitatif, maka data yang telah diolah disajikan dalam bentuk tabel-tabel frekuensi yang diberikan bobot nilai untuk setiap kriteria jawaban, seperti A = 5, B = 4, C = 3, D = 2, dan E = 1.

Selanjutnya digunakan uji regresi linear sederhana untuk mencari hubungan data dua variabel yang diteliti tersebut.

Tabel 3.1 Skala Likert

Sikap / Pendapat / Persepsi	Skala
1 Sangat setuju / Selalu / Sangat positif	5
2 Setuju / Sering / Positif	4
3 Ragu-ragu / Kadang-kadang / Netral	3
4 Tidak setuju / Hampir tidak pernah / Negatif	2
5 Sangat tidak setuju / Tidak pernah / Sangat negatif	1

Sumber: Sugiono (2004:87)

Skala penelitian yang digunakan dengan menggunakan skala ordinal. Variabel yang dianalisis dalam penelitian ini terdiri dari:

- a. Variabel bebas/independen merupakan variabel yang mempengaruhi variabel terikat/dependen. Dalam hal ini adalah pemberian insentif (X).
- b. Variabel terikat/dependen dalam penelitian ini adalah (Y) semangat kerja karyawan Hoka Hoka Bento cabang Setiabudi One Building, Kuningan, Jakarta Selatan. Adapun untuk lebih jelasnya dapat dilihat dalam tabel operasional variabel seperti di bawah ini:

Tabel 3.2 Operasionalisasi Variabel

Variabel	Konsep Variabel	Sub Variabel	Indikator	Skala
1	2	3	4	5
Insentif (variable X)	merupakan suatu perangsang atau pendorong yang dapat menimbulkan semangat kerja seseorang guna meningkatkan prestasi kerja.	1. Insentif Individu 2. Insentif Kelompok	1. <i>Piecework</i> 2. <i>Production bonus</i> 3. Komisi 4. Upah minimal – maksimal 5. Penilaian prestasi 6. <i>Pay for knowledge/ pay for skill compensation</i> 7. <i>Nonmonetary incentive</i> 8. Insentif eksekutif	ordinal
Semangat Kerja (variabel Y)	Melakukan pekerjaan secara penuh giat dan tanggung jawab sehingga tujuan organisasi tercapai.	1. Tujuan yang jelas serta penting dan terpadu dengan tujuan	1. Gaji 2. Posisi 3. Kesempatan maju 4. Perasaan aman untuk masa depan 5. Insentif	Ordinal

		individu		
		2. Adanya kebersamaan	1. Kebutuhan non material/ rohani	
			2. Suasana kondusif	
			3. Perhatian	
			4. Loyalitas	
			5. Keikutsertaan	
			6. fasilitas	



3.5 Metode Pengolahan dan Analisis Data

3.5.1 Analisa Regresi

Regresi sederhana didasarkan pada hubungan fungsional ataupun kausal satu variabel independen dengan satu variabel dependen, Persamaan regresi sederhana yang dikutip oleh Sugiyono (2007 : 270) adalah sebagai berikut :

$$Y = a + bX$$

$$a = \frac{(\sum X)(\sum X^2) - (\sum X)(\sum XY)}{n\sum X^2 - (\sum X)^2}$$

$$b = \frac{n\sum XY - (\sum X)(\sum Y)}{n\sum X^2 - (\sum X)^2}$$

dimana : Y = subjek dalam variabel dependen yang diprediksikan
 a = harga konstan, harga Y bila X = 0
 b = koefisien regresi, bila b (+) maka naik, dan bila b (-) maka terjadi penurunan
 X = subjek pada variabel independen yang mempunyai nilai tertentu
 n = jumlah sampel

3.5.2 Uji Hipotesis t

Dikarenakan hipotesis yang diajukan menggunakan pernyataan hipotesis nol (H₀), maka setelah angka **Regresi Sederhana** didapat, dilanjutkan dengan menguji apakah angka regresi yang didapat benar-benar signifikan atau dapat menjelaskan hubungan dua variabel. Dalam hal ini digunakan *t-test* dengan rumus perhitungannya menurut Prof. Dr. Sutriyono, M.Sc dalam bukunya adalah sebagai berikut:

$$t_h = \frac{b - \beta}{S_b} \quad ; \text{catatan: } \beta \text{ dianggap } = 0$$

t_h : t hitung

S_b : Kesalahan standar koefisien regresi di mana besarnya adalah

$$S_b = \frac{S_e}{\sqrt{\sum X^2 - (\sum X)^2 / n}}$$

$$S_e = \sqrt{\frac{\sum (Y - \hat{Y})^2}{n - 2}} \quad \text{atau}$$

$$S_e = \sqrt{\frac{\sum Y^2 - a \sum Y - b \sum XY}{n - 2}}$$

dengan ketentuan sebagai berikut:

- Apabila $t_{\text{hitung}} > t_{\text{tabel}}$, maka H₁ diterima, sedangkan H₀ ditolak

- Apabila $t_{hitung} < t_{tabel}$, maka H_1 ditolak, sedangkan H_0 diterima

Adapun hipotesis yang diajukan adalah sebagai berikut :

$H_0 : \beta = 0$: Tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara pemberian insentif terhadap semangat kerja karyawan Hoka Hoka Bento cabang Kuningan

$H_1 : \beta \neq 0$: Terdapat pengaruh yang signifikan antara pemberian insentif terhadap semangat kerja karyawan Hoka Hoka Bento cabang Kuningan. Dalam pengujian ini menggunakan tingkat kepercayaan sebesar 95% dengan $\alpha = 5\%$.

3.6 Metode Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam pengumpulan data tersebut adalah sebagai berikut:

1. Observasi, yaitu mengamati subjek penelitian terutama sikap dan perilaku responden baik dilaksanakan sendiri maupun melalui pihak ketiga.
2. Wawancara, yaitu metode pengumpulan data dengan cara tanya jawab yang dikerjakan secara sistematis dan berlandaskan pada tujuan penelitian.
3. Kuesioner, yaitu pengumpulan data dengan membuat daftar pertanyaan kepada responden yang relevan untuk diminta pendapatnya.

3.7 Jenis dan Sumber Data

Jenis dan sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Jenis data
 - a. Data primer, yaitu data-data yang dikumpulkan secara langsung melalui pengamatan di lapangan, penyebaran kuesioner dan melakukan

wawancara langsung dengan responden.

- b. Data sekunder, yaitu data-data yang dikumpulkan secara tidak langsung dengan cara melakukan perbandingan atas literatur-literatur atau studi kepustakaan.

2. Sumber data

- a. Responden, yaitu orang-orang yang secara langsung turut terlibat dalam kegiatan ini, yang dijadikan responden yaitu para karyawan pada HOKA-HOKA BENTO cabang Setiabudi One Building, Kuningan, Jakarta Selatan.
- b. Informan, yaitu orang-orang yang memberikan gambaran atau informasi tentang suatu keadaan tertentu, yang bertindak sebagai informan yaitu pengurus, manajer dan pimpinan perusahaan itu sendiri.
- c. Laporan atau catatan dan dokumen lainnya yang berkaitan dengan penelitian ini.

3.8 Populasi Penelitian

Populasi adalah keseluruhan dari subyek penelitian (Prof.Dr.Suharsimi Arikunto 2002:112). Populasi dalam penelitian ini adalah semua karyawan Hoka Hoka Bento cabang Setiabudi One Building, Kuningan, Jakarta Selatan dengan jumlah 36 orang karyawan. Karena jumlah karyawannya sedikit, maka diambil seluruhnya sebagai responden, sehingga penelitian ini disebut penelitian populasi.

3.9 Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan koefisien *Regresi Sederhana* serta dengan alat bantu *software SPSS 16 for windows* agar keakuratan dan ketelitian perhitungan dapat dipenuhi

3.9.1 Perumusan Hipotesis

Adapun hipotesis yang diajukan adalah sebagai berikut :

$H_0 : \beta = 0$: Tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara pemberian insentif terhadap semangat kerja karyawan Hoka Hoka Bento cabang Kuningan

$H_1 : \beta \neq 0$: Terdapat pengaruh yang signifikan antara pemberian insentif terhadap semangat kerja karyawan Hoka Hoka Bento cabang Kuningan. Dalam pengujian ini menggunakan tingkat kepercayaan sebesar 95% dengan $\alpha = 5\%$.



BAB IV

ANALISIS DAN PEMBAHASAN

4.1 Deskripsi Profil Responden

4.1.1 Distribusi responden berdasarkan Jenis Kelamin

Dilihat dari jenis kelamin karyawan diketahui tidak ada perbedaan jumlah yang besar antara karyawan pria dan wanita, terungkap karyawan pria berjumlah 36% dan wanita 64%. Hal ini didasarkan pada kebutuhan akan karyawan.

Tabel 4.1
Distribusi responden berdasarkan Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Frekuensi	% Frekuensi
1	Pria	23	64,0
2	Wanita	13	36,0
Total		36	100.0

Sumber : pengolahan data primer, 2009

4.1.2 Distribusi responden berdasarkan Pendidikan

Terdapat lima klasifikasi yang digunakan untuk mengelompokan tingkat pendidikan karyawan, hasil pengujian persentase mendapatkan mayoritas dari mereka berlatar belakang berpendidikan SMU dengan jumlah mencapai 97 %. Kelompok lain yang memiliki jumlah sangat sedikit berlatar belakang pendidikan Perguruan Tinggi dengan jumlah 3%. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan yang dibutuhkan oleh perusahaan tidak mengharuskan mempunyai pendidikan yang tinggi, hanya sebatas lulusan SMU untuk tingkat operasional. Sedangkan untuk tingkatan manajerial masih dibutuhkan lulusan perguruan tinggi. Perincian sebaran pendidikan diperlihatkan pada

tabel di bawah ini.

Tabel 4.2
Distribusi responden berdasarkan Pendidikan

No	Pendidikan	Frekuensi	% Frekuensi
1	SD	0	0
2	SMP	0	0
3	SMU	35	97
4	Diploma (D1/D2/D3)	0	0
5	Sarjana (S1/S2/S3)	1	3
Total		36	100.0

Sumber : pengolahan data primer, 2009

4.1.3 Distribusi responden berdasarkan Umur

Dilihat dari umur karyawan, mayoritas dari mereka berusia 20 sampai 25 tahun, kemudian 26 sampai 30 tahun serta 31 sampai 35 tahun, dan sedikit yang berusia kurang dari 20 tahun atau lebih dari 35 tahun. Kuesioner ini menjelaskan karyawan Hoka Hoka Bento cabang Setiabudi One Building Kuningan kebanyakan berusia produktif. Hal ini sesuai dengan kebutuhan dari perusahaan. Perincian distribusi responden berdasar umur dapat dilihat tabel di bawah ini.

Tabel 4.3
Distribusi responden berdasarkan Umur

No	Usia	Frekuensi	% Frekuensi
1	<20	3	8,0
2	20 – 25	19	53,0
3	26 – 30	9	25,0
4	31 - 35	3	8,0
5	>35	2	6,0
Total		36	100.0

4.1.4 Distribusi responden berdasarkan masa kerja

Dilihat dari masa kerja karyawan Hoka Hoka Bento, mayoritas mereka bekerja dari 5 sampai dengan 15 tahun sebanyak 73% dan yang mempunyai masa kerja di atas

15 tahun hanya 2 karyawan (6%). Sedangkan yang bekerja dengan masa kerja dibawah 5 tahun hanya 8 karyawan (22%), ini menunjukkan bahwa karyawan memiliki loyalitas yang tinggi terhadap perusahaan.

Tabel 4.4
Distribusi responden berdasarkan masa kerja

No	Masa Kerja	Frekuensi	% Frekuensi
1	<5	8	22,0
2	5 – 10	15	42,0
3	11 – 15	11	31,0
4	16 -20	2	6,0
5	>20	0	0
Total		36	100.0

4.2 Tanggapan responden terhadap pelaksanaan pemberian insentif terhadap semangat kerja karyawan pada Hoka Hoka Bento cabang Setiabudi One Building Kuningan

Program pemberian insentif pada karyawan dimaksudkan agar karyawan mempunyai semangat kerja yang tinggi dalam melaksanakan tugasnya. Agar hasil penelitian dapat dipertanggungjawabkan, maka untuk menunjang penelitian ini, pembahasannya didukung oleh pendapat karyawan yang diperoleh dari hasil kuisioner yang disebarkan kepada karyawan Hoka Hoka Bento cabang Setiabudi One Building Kuningan yang dapat dilihat pada uraian dibawah ini:

Tabel 4.5 Tanggapan responden mengenai pemberlakuan system insentif pada perusahaan

Pernyataan Responden	Frekuensi	Persentase %
Sangat setuju	32	88,9%
Setuju	4	11,1%
Ragu-ragu	0	0%
Tidak setuju	0	0%
Sangat tidak setuju	0	0%
Jumlah	36	100%

Sumber : Angket jawaban responden

Dari tabel di atas menunjukkan bahwa semua karyawan mempunyai keinginan untuk mendapatkan penghasilan diluar gaji yang telah diberikan oleh perusahaan untuk memenuhi kebutuhannya. Karena semakin besar kebutuhan karyawan terpenuhi maka semakin puas pula karyawan tersebut. Menurut Dr.A.A. Anwar Prabu Mangkunegara, Drs,M.Si, Psi (2001;121) bahwa semangat kerja karyawan bergantung pada pemenuhan kebutuhan karyawan.

Tabel 4.6 Tanggapan responden mengenai insentif yang diberikan berdasarkan apa yang dikerjakan oleh karyawan

Pernyataan Responden	Frekuensi	Persentase %
Sangat setuju	5	13,9%
Setuju	31	86,1%
Ragu-ragu	0	0%
Tidak setuju	0	0%
Sangat tidak setuju	0	0%
Jumlah	36	100%

Sumber: Angket jawaban responden

Berdasarkan pada tanggapan responden tersebut, kita dapat melihat bahwa responden yang menyatakan sangat setuju sebanyak 13,9% dan yang menyatakan setuju sebanyak 86,1% jika intensif diberikan berdasarkan apa yang dikerjakan oleh karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa semua karyawan mempunyai keinginan bahwa apa yang dikerjakannya dihargai oleh perusahaan, baik dalam bentuk gaji maupun di luar gaji yaitu insentif.

Tabel 4.7 Tanggapan responden bahwa menghemat waktu dalam bekerja menguntungkan karyawan

Pernyataan Responden	Frekuensi	Persentase %
Sangat setuju	6	16,7%
Setuju	15	41,7%
Ragu-ragu	12	33,3%
Tidak setuju	0	0%
Sangat tidak setuju	3	8,3%
Jumlah	36	100%

Sumber: Angket jawaban responden

Berdasarkan pada tanggapan responden tersebut, kita dapat melihat lebih dari 50% responden sependapat bahwa dengan menghemat waktu dalam bekerja akan memberi keuntungan bagi karyawan. Karena dengan menghemat waktu dalam sebuah pekerjaan, maka karyawan dapat mengerjakan pekerjaan yang lainnya. Ini berarti bahwa karyawan dapat bekerja melebihi standar yang ditentukan, dan sebagai imbalannya karyawan tersebut memperoleh tambahan upah. Sedangkan

responden yang menyatakan ragu-ragu, belum merasa yakin bahwa dengan menghemat waktu dalam bekerja akan menguntungkannya, terutama dalam keuntungan tambahan penghasilan. Sedangkan yang tidak setuju meyakini bahwa walaupun mereka bekerja dengan menghemat waktu, mereka tidak memperoleh keuntungan apapun.

Tabel 4.8 Tanggapan responden bahwa bila bekerja dengan menghemat waktu diberi bonus oleh perusahaan

Pernyataan Responden	Frekuensi	Persentase %
Sangat setuju	0	0%
Setuju	22	61,1%
Ragu-ragu	11	30,6%
Tidak setuju	0	0%
Sangat tidak setuju	3	8,3%
Jumlah	36	100%

Sumber : Angket jawaban responden

Dari data pada tabel diatas menunjukkan bahwa sebagian besar responden telah merasakan bahwa dengan menghemat waktu dalam bekerja mereka mendapat bonus dari perusahaan. Sebanyak 30,6% menyatakan ragu-ragu, menandakan bahwa mereka masih belum yakin, apakah dengan menghemat waktu dalam bekerja akan diberi bonus oleh perusahaan. Sedangkan yang sangat tidak setuju sebesar 8,3% jika menghemat waktu dalam bekerja akan diberi bonus oleh perusahaan, hal ini menggambarkan bahwa responden belum pernah menerima bonus walaupun mereka sudah menghemat waktu dalam bekerja.

Tabel 4.9 Tanggapan responden terhadap komisi yang diberikan oleh perusahaan atas penjualan produk perusahaan

Pernyataan Responden	Frekuensi	Persentase %
Sangat setuju	4	11,1%
Setuju	24	66,7%
Ragu-ragu	8	22,2%
Tidak setuju	0	0%
Sangat tidak setuju	0	0%
Jumlah	36	100%

Sumber: Angket jawaban responden

Berdasarkan pada tanggapan responden tersebut, kita dapat melihat bahwa responden yang menyatakan setuju jika karyawan diberikan bonus bila menjual produk dari perusahaan sebanyak 66,7% dan diperkuat sebanyak 11,1% responden sangat setuju, hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar responden setuju bahwa bila mereka menjual produk melebihi target penjualan mereka mendapatkan insentif. Sedangkan yang ragu-ragu sebesar 22,2% menunjukkan bahwa mereka belum yakin bahwa dengan menjual produk melebihi target akan mendapatkan insentif.

Tabel 4.10 Tanggapan responden terhadap insentif yang diberikan kepada karyawan berdasarkan masa kerja

Pernyataan Responden	Frekuensi	Persentase %
Sangat setuju	9	25,0%
Setuju	24	66,7%
Ragu-ragu	3	8,3%
Tidak setuju	0	0%
Sangat tidak setuju	0	0%
Jumlah	36	100%

Sumber: Angket jawaban responden

Berdasarkan pada tanggapan responden tersebut, kita dapat melihat hampir semua responden sudah merasakan bahwa mereka diberi insentif oleh perusahaan karena masa kerja mereka. Sedangkan sebagian kecil belum yakin bahwa mereka akan diberi insentif oleh perusahaan berdasar masa kerja mereka, dimungkinkan ini adalah pegawai yang masih magang.

Tabel 4.11 Tanggapan responden bahwa perusahaan telah menghargai pengetahuan dan kemampuan karyawan

Pernyataan Responden	Frekuensi	Persentase %
Sangat setuju	4	11,1%
Setuju	32	88,9%
Ragu-ragu	0	0%
Tidak setuju	0	0%
Sangat tidak setuju	0	0%
Jumlah	36	100%

Sumber : Angket jawaban responden

Dari data pada tabel diatas bahwa sebanyak 11,1% responden menyatakan sangat setuju, dan sebanyak 88,9% setuju jika perusahaan telah menghargai pengetahuan dan kemampuan karyawan. Dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa semua responden merasa telah dihargai pengetahuan dan kemampuan mereka dalam bekerja oleh perusahaan.

Tabel 4.12 Tanggapan responden bahwa bila mempunyai pengetahuan dan kemampuan yang lebih pada pekerjaan akan diberi insentif.

Pernyataan Responden	Frekuensi	Persentase %
Sangat setuju	17	47,2%
Setuju	16	44,4%
Ragu-ragu	3	8,3%
Tidak setuju	0	0%
Sangat tidak setuju	0	0%
Jumlah	36	100%

Sumber : Angket jawaban responden

Berdasarkan tanggapan diatas menunjukkan bahwa lebih dari 90% responden telah merasakan bahwa mereka mendapatkan insentif dengan mempunyai pengetahuan dan kemampuan yang lebih pada pekerjaan mereka. Sedangkan sisanya yang ragu-ragu belum yakin bahwa dengan mempunyai pengetahuan dan kemampuan yang lebih pada pekerjaannya akan mendapatkan insentif dari perusahaan.

Tabel 4.13 Tanggapan responden bahwa insentif diberikan kepada karyawan bukan berupa uang

Pernyataan Responden	Frekuensi	Persentase %
Sangat setuju	0	0%
Setuju	7	19,4 %
Ragu-ragu	6	16,7%
Tidak setuju	7	19,4%
Sangat tidak setuju	16	44,4%
Jumlah	36	100%

Sumber : Angket jawaban responden

Berdasarkan tanggapan diatas bahwa sebanyak 19,4% responden menyatakan setuju, hal ini menunjukkan bahwa responden ini menginginkan insentif dalam bentuk lain selain uang, karena disamping uang insentif dapat berupa barang, sertifikat maupun liburan atau yang lainnya. Sebanyak 16,7% menyatakan ragu-ragu, hal ini menggambarkan bahwa mereka belum yakin dengan insentif yang diinginkannya. Sedangkan yang menyatakan tidak setuju sebesar 19,4% serta yang menyatakan sangat tidak setuju 44,4% jika insentif diberikan kepada karyawan bukan berupa uang, dari hasil tersebut terlihat bahwa lebih dari 50% responden menginginkan insentif yang diberikan dalam bentuk uang.

Tabel 4.14 Tanggapan responden bahwa insentif diberikan kepada karyawan berupa uang

Pernyataan Responden	Frekuensi	Persentase %
Sangat setuju	16	44,4%
Setuju	18	50,0%
Ragu-ragu	1	2,8%
Tidak setuju	1	2,8%
Sangat tidak setuju	0	0%
Jumlah	36	100%

Sumber : Angket jawaban responden

Berdasarkan tanggapan diatas bahwa hampir semua responden menginginkan insentif yang diberikan berupa uang. Sedangkan sebagian kecil menggambarkan bahwa responden belum yakin dengan insentif yang diinginkannya. Serta yang menyatakan tidak setuju sebesar 2,8%, yang menginginkan insentif dalam bentuk lain.

Tabel 4.15 Tanggapan responden terhadap manajer diberi bonus/insentif bila bekerja melebihi target.

Pernyataan Responden	Frekuensi	Persentase %
Sangat setuju	7	19,4%
Setuju	13	36,1%
Ragu-ragu	16	44,4%
Tidak setuju	0	0%
Sangat tidak setuju	0	0%
Jumlah	36	100%

Sumber : Angket jawaban responden

Dari data diatas terlihat bahwa lebih dari 50% responden tidak keberatan bila manajer mereka diberi insentif bila bekerja melebihi target. Sedangkan yang menyatakan ragu-ragu menunjukkan bahwa mereka tidak yakin bahwa manajer mereka harus diberi insentif bila bekerja melebihi target.

Tabel 4.16 Tanggapan responden terhadap gaji yang diterima oleh karyawan telah sesuai dengan beban kerja

Pernyataan Responden	Frekuensi	Persentase %
Sangat setuju	7	19,4%
Setuju	25	69,4%
Ragu-ragu	4	11,2%
Tidak setuju	0	0%
Sangat tidak setuju	0	0%
Jumlah	36	100%

Sumber : Angket jawaban responden

Dari tabel di atas memberikan gambaran bahwa hampir semua responden telah menerima gaji sesuai dengan beban kerja mereka. Dengan gaji yang telah sesuai tersebut mampu memberikan kegairahan kerja para karyawan. Sedangkan sebagian kecil responden belum yakin bahwa gaji yang diberikan telah sesuai dengan beban kerja mereka.

Tabel 4.17 Tanggapan responden terhadap pemenuhan kebutuhan rohani karyawan oleh perusahaan

Pernyataan Responden	Frekuensi	Persentase %
Sangat setuju	4	11,1%
Setuju	23	63,9%
Ragu-ragu	6	16,7%
Tidak setuju	3	8,3%
Sangat tidak setuju	0	0%
Jumlah	36	100%

Sumber: Angket jawaban responden

Dari tabel diatas menunjukkan bahwa lebih dari 50% responden telah terpenuhi kebutuhan rohaninya oleh perusahaan. Karena disamping kebutuhan material yang berbentuk gaji yang cukup, mereka juga membutuhkan kebutuhan rohani, seperti menjalankan ibadah, rekreasi dan lainnya. Sedangkan yang belum yakin bahwa kebutuhan rohaninya telah terpenuhi sebanyak 16,7%, dan yang merasa belum terpenuhi sebesar 8,3%.

Tabel 4.18 Tanggapan responden bahwa suasana di tempat kerja menyenangkan

Pernyataan Responden	Frekuensi	Persentase %
Sangat setuju	7	19,4%
Setuju	29	80,6%
Ragu-ragu	0	0%
Tidak setuju	0	0%
Sangat tidak setuju	0	0%
Jumlah	36	100%

Sumber: Angket jawaban responden

Dari data tabel diatas kita dapat melihat bahwa semua responden menyatakan suasana di tempat kerja mereka menyenangkan. Walaupun timbul kebosanan dengan rutinitas mereka sehari-hari, namun dengan sesekali menciptakan suasana yang santai, kebosanan mereka dapat teratasi.

Tabel 4.19 Tanggapan responden bahwa perusahaan telah menghargai prestasi kerja karyawan.

Pernyataan Responden	Frekuensi	Persentase %
Sangat setuju	8	22,2%
Setuju	25	69,4%
Ragu-ragu	3	8,3%
Tidak setuju	0	0%
Sangat tidak setuju	0	0%
Jumlah	36	100%

Sumber : Angket jawaban responden

Dari data tabel diatas dapat disimpulkan bahwa hampir semua atau lebih dari 90% responden merasa telah dihargai prestasi kerjanya oleh perusahaan. Jika prestasi kerja karyawan menonjol tidak ada salahnya jika pimpinan memberikan penghargaan baik berupa surat penghargaan maupun dalam bentuk hadiah materi. Karena setiap orang pasti menghendaki dirinya dihormati orang lain. Sedangkan hanya sedikit yang masih merasa belum yakin bahwa prestasi kerja mereka telah dihargai oleh perusahaan.

Tabel 4.20 Tanggapan responden terhadap posisi karyawan telah sesuai dengan posisi yang diinginkan

Pernyataan Responden	Frekuensi	Persentase %
Sangat setuju	0	0%
Setuju	21	58,4%
Ragu-ragu	8	22,2%
Tidak setuju	7	19,4%
Sangat tidak setuju	0	0%
Jumlah	36	100%

Sumber: Angket jawaban responden

Berdasarkan pada tanggapan responden tersebut, kita dapat melihat bahwa lebih dari 50% responden yang menyatakan telah sesuai dengan posisi kerja yang diinginkannya, karena dengan menempatkan karyawan pada posisi yang tepat berarti bahwa posisi mereka sesuai dengan keterampilan masing-masing. Namun masih ada responden yang merasa belum tepat posisi pekerjaannya. Serta masih ada responden yang belum yakin bahwa posisi pekerjaannya sudah tepat.

Tabel 4.21 Tanggapan responden terhadap pemberian pendidikan dan pelatihan terhadap karyawan sesuai dengan bidang kerjanya oleh perusahaan

Pernyataan Responden	Frekuensi	Persentase %
Sangat setuju	2	5,6%
Setuju	26	72,2%
Ragu-ragu	8	22,2%
Tidak setuju	0	0%
Sangat tidak setuju	0	0%
Jumlah	36	100%

Sumber: Angket jawaban responden

Berdasarkan pada tanggapan responden tersebut, kita dapat melihat bahwa hampir semua responden telah menerima pendidikan dan pelatihan sesuai dengan bidang kerja karyawan. Hal ini menimbulkan kegairahan karyawan dan memberikan harapan untuk maju pada karyawan. Karena mereka diberi kesempatan untuk maju oleh perusahaan. Sedangkan hanya sedikit responden yang masih belum yakin bila perusahaan telah memberikan pendidikan dan pelatihan sesuai dengan bidang kerja mereka.

Tabel 4.22 Tanggapan responden terhadap jaminan masa depan karyawan oleh perusahaan

Pernyataan Responden	Frekuensi	Persentase %
Sangat setuju	4	11,1%
Setuju	20	55,6%
Ragu-ragu	5	13,9%
Tidak setuju	7	19,4%
Sangat tidak setuju	0	0%
Jumlah	36	100%

Sumber : Angket jawaban responden

Dari data pada tabel diatas dapat dilihat bahwa lebih dari 50% responden telah terjamin masa masa depan mereka. Jaminan tersebut dapat berupa pesangon bagi yang pensiun ataupun tunjangan kesehatan. Dengan adanya jaminan masa depan mereka maka kegairahan kerja para karyawan akan terpupuk sehingga akan memunculkan semangat kerja pada karyawan.

Tabel 4.23 Tanggapan responden terhadap loyalitas karyawan kepada perusahaan.

Pernyataan Responden	Frekuensi	Persentase %
Sangat setuju	3	8,3%
Setuju	31	86,1%
Ragu-ragu	1	2,8%
Tidak setuju	1	2,8%
Sangat tidak setuju	0	0%
Jumlah	36	100%

Sumber : Angket jawaban responden

Berdasarkan tanggapan diatas bahwa hampir semua responden atau diatas 90% responden mempunyai loyalitas yang tinggi terhadap perusahaan. Hal ini sinkron dengan data yang ada pada **tabel 4.4** yang menunjukkan masa kerja responden. Masa kerja mereka sebagian besar diatas 5 tahun, bahkan ada responden yang mempunyai masa kerja di atas 15 tahun. Hal ini tidak lepas dari peran perusahaan yang telah memperhatikan dan memenuhi kebutuhan mereka. Sehingga ini dapat mempertahankan karyawan dalam jangka panjang.

Tabel 4.24 Tanggapan responden terhadap keterlibatan karyawan dalam memutuskan sesuatu untuk kemajuan perusahaan

Pernyataan Responden	Frekuensi	Persentase %
Sangat setuju	0	0%
Setuju	12	33,3%
Ragu-ragu	12	33,3%
Tidak setuju	6	16,7%
Sangat tidak setuju	6	16,7%
Jumlah	36	100%

Sumber : Angket jawaban responden

Dari data tabel diatas dapat dilihat bahwa sepertiga responden merasa dilibatkan oleh perusahaan dalam memutuskan sesuatu untuk kemajuan perusahaan, dengan melibatkan karyawan maka akan menimbulkan rasa tanggungjawab dalam melaksanakan kebijakan yang telah disepakati bersama. Sepertiga responden yang lainnya merasa belum yakin bila mereka telah dilibatkan. Dan sepertiga responden yang lainnya merasa tidak dilibatkan.

Tabel 4.25 Tanggapan responden mengenai pemberian insentif oleh perusahaan terhadap karyawan yang breprestasi

Pernyataan Responden	Frekuensi	Persentase %
Sangat setuju	11	30,5%
Setuju	20	55,6%
Ragu-ragu	3	8,3%
Tidak setuju	2	5,6%
Sangat tidak setuju	0	0%
Jumlah	36	100%

Sumber : Angket jawaban responden

Berdasarkan tanggapan diatas bahwa sebagian besar responden telah merasakan bahwa perusahaan telah memberikan insentif terhadap karyawan yang berprestasi. Hal ini sangat efektif untuk mendorong gairah kerja para karyawan. Namun masih ada karyawan yang merasa bahwa perusahaan belum memberikan insentif terhadap karyawan yang berprestasi. Dan ada pula karyawan yang belum yakin akan hal tersebut.

Tabel 4.26 Tanggapan responden terhadap pemberian fasilitas di kantor oleh perusahaan untuk kepentingan karyawan

Pernyataan Responden	Frekuensi	Persentase %
Sangat setuju	0	0%
Setuju	29	80,6%
Ragu-ragu	2	5,6%
Tidak setuju	5	13,9%
Sangat tidak setuju	0	0%
Jumlah	36	100%

Sumber : Angket jawaban responden

Dari data diatas bahwa sebagian responden merasa bahwa perusahaan telah memberikan fasilitas untuk kepentingan karyawan. Fasilitas yang diberikan diantaranya kamar mandi, locker, dan tempat istirahat bagi karyawan serta yang lainnya. Dengan pemenuhan fasilitas tersebut akan meningkatkan kegairahan kerja karyawan. Namun masih ada juga karyawan yang belum puas dengan fasilitas yang ada sehingga mereka tidak setuju bahwa perusahaan belum menyediakan fasilitas untuk mereka. Dan adapula sebagian kecil karyawan yang belum yakin akan hal tersebut.

4.3 Analisa Pengaruh Pemberian Insentif Terhadap Semangat Kerja Karyawan Pada Hoka Hoka Bento

4.3.1 Analisa Regresi

Setelah menganalisis pelaksanaan program pemberian insentif dengan semangat kerja, dan untuk mengetahui apakah ada pengaruh antara pemberian insentif terhadap semangat kerja maka penulis menggunakan SPSS 16 untuk mengolah data. Berikut adalah hasil olah data menggunakan SPSS 16 :

Tabel 4.27 Deskripsi Statistik

Descriptive Statistics			
	Mean	Std. Deviation	N
smgtkerja	41.64	3.164	36
insentif	42.86	2.474	36

Dari tabel diatas dapat diketahui bahwa jumlah sampel adalah 36, dan rata-rata insentif 42,86 dengan standar deviasi 2,474. Sedangkan semangat kerja mempunyai rata-rata 41,64 dengan standar deviasi 3,164.

Tabel 4.28 Tabel R square

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.654 ^a	.428	.411	2.428

a. Predictors: (Constant), insentif

Dari tabel di atas didapat nilai R, R disebut juga koefisien korelasi. Dapat dibaca bahwa nilai koefisien korelasi antara variabel insentif dan semangat kerja adalah 0,654 (kuat), berarti hubungan antara insentif dan semangat kerja 65,4%

R square disebut koefisien determinasi. Dari tabel dapat dibaca bahwa nilai R square (R^2) adalah 0,428, artinya 42,8% variasi yang terjadi terhadap banyak sedikitnya semangat kerja disebabkan variasi insentif dan sisanya 57,2% (100%-42,8%) dijelaskan oleh variabel lainnya yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini.

**Tabel 4.29 Koefisien
Coefficients^a**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	5.800	7.121		.815	.421
insentif	.836	.166	.654	5.041	.000

a. Dependent Variable: smgtkerja

Dari tabel diatas diperoleh nilai konstanta sebesar 5,800 dan nilai insentif 0,836 sehingga didapatkan persamaan regresi : $Y = 5,800 + 0,836X$ yang berarti bahwa jika tidak ada insentif maka semangat kerja sebesar 5,800 satuan, sedangkan koefisien regresi insentif (0,836) artinya jika insentif ditingkatkan sebesar 1 satuan, maka semangat kerja karyawan akan meningkat sebesar 0,836 satuan.

4.3.2 Uji Hipotesis t

Berguna untuk menguji signifikansi koefisien regresi (b), yaitu apakah variabel independen (X) berpengaruh secara nyata atau tidak.

Adapun Hipotesis yang diajukan adalah :

$H_0 : \beta = 0$: tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara pemberian insentif terhadap semangat kerja karyawan Hoka Hoka Bento cabang Setiabudi One Building Kuningan

$H_1 : \beta \neq 0$: terdapat pengaruh yang signifikan antara pemberian insentif terhadap semangat kerja karyawan Hoka Hoka Bento cabang Setiabudi One Building Kuningan

Dengan tingkat kepercayaan 95% dengan $\alpha=5\%$

Dengan ketentuan:

Jika $t_{hitung} < -t_{tabel}$ atau $t_{hitung} > t_{tabel}$, maka H_1 diterima sedangkan H_0 ditolak

Jika $-t_{tabel} < t_{hitung} < t_{tabel}$ maka H_0 diterima sedangkan H_1 ditolak

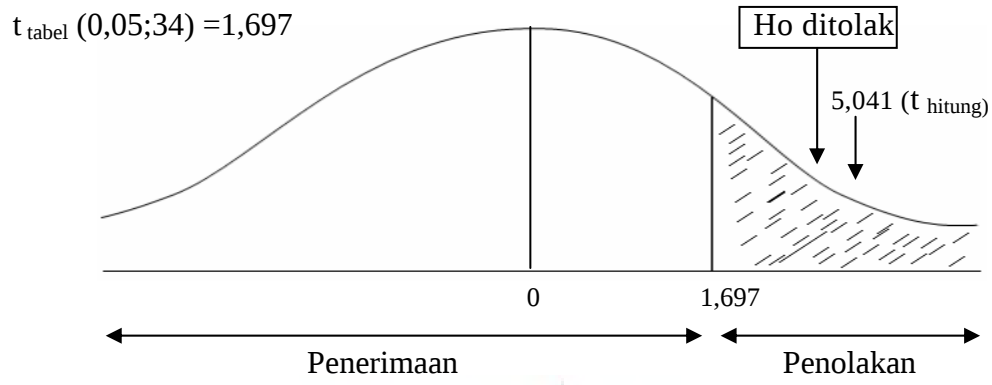
Dari **Tabel 4.29** diperoleh t_{hitung} sebesar 5,041. Dengan *degree of freedom* (df) = (n-2) = 36-2 = 34 dan *significant level* sebesar 95%, maka diperoleh $t_{tabel} = 1,697$

Perbandingan nilai t_{hitung} dengan t_{tabel} menunjukkan bahwa nilai t_{hitung} lebih besar dari pada $t_{tabel} = 5,041 > 1,697$. Hal ini berarti H_0 ditolak dan H_1 diterima. Dapat disimpulkan bahwa insentif berpengaruh secara nyata (signifikan) terhadap semangat kerja karyawan.

Berdasarkan hasil yang diperoleh diatas maka hipotesis yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara pemberian insentif terhadap semangat kerja karyawan Hoka Hoka Bento cabang Setiabudi One Building Kuningan bisa diterima.

Gambar 4.1

Kurva Distribusi t



UNIVERSITAS
MERCU BUANA

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan oleh penulis pada HOKA-HOKA BENTO cabang Setiabudi One Building Kuningan, maka penulis dapat mengambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Dari rekapitulasi hasil kuesioner terhadap variabel indikator insentif diperoleh hasil bahwa sebagian besar (>75%) responden setuju dan sangat setuju, hal ini berarti bahwa sebagian besar responden mendukung terhadap kebijakan-kebijakan yang menyangkut insentif yang telah dilakukan oleh perusahaan.
2. Dari rekapitulasi hasil kuesioner terhadap variabel indikator semangat kerja diperoleh hasil bahwa sebagian besar (>75%) responden setuju dan sangat setuju, hal ini berarti bahwa sebagian responden telah memiliki semangat kerja yang bagus.
3. Dari hipotesis yang diajukan :

$H_0 : \beta = 0$: tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara pemberian insentif terhadap semangat kerja karyawan Hoka Hoka Bento cabang Setiabudi One Building.

$H_1 : \beta \neq 0$: terdapat pengaruh yang signifikan antara pemberian insentif terhadap semangat kerja karyawan Hoka Hoka Bento cabang Setiabudi One Building.

Dengan tingkat kepercayaan 95% dengan $\alpha=5\%$

Dengan ketentuan:

Jika $t_{hitung} < -t_{tabel}$ atau $t_{hitung} > t_{tabel}$, maka H_1 diterima sedangkan H_0 ditolak

Jika $-t_{tabel} < t_{hitung} < t_{tabel}$ maka H_0 diterima sedangkan H_1 ditolak

Dari **Tabel 4.29** diperoleh t_{hitung} sebesar 5,041. Dengan *degree of freedom* (df) = $(n-2) = 36-2 = 34$ dan *significant level* sebesar 95%, maka diperoleh $t_{tabel} = 1,697$

Perbandingan nilai t_{hitung} dengan t_{tabel} menunjukkan bahwa nilai t_{hitung} lebih besar dari pada $t_{tabel} = 5,041 > 1,697$. Hal ini berarti H_0 ditolak dan H_1 diterima. Dapat disimpulkan bahwa insentif berpengaruh secara nyata (signifikan) terhadap semangat kerja karyawan.

Berdasarkan hasil yang diperoleh diatas maka hipotesis yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh antara pemberian insentif terhadap semangat kerja karyawan Hoka Hoka Bento cabang Setiabudi One Building Kuningan bisa diterima.

5.2 Saran-saran

Berdasarkan hasil penelitian mengenai pengaruh pemberian insentif terhadap semangat kerja karyawan pada HOKA-HOKA BENTO, maka penulis memberikan saran semoga dapat bermanfaat bagi peningkatan semangat kerja karyawan yang lebih baik lagi, sehingga setiap adanya program pemberian insentif akan meningkatkan semangat kerja yang lebih pada karyawan. Adapun saran-saran yang penulis sampaikan adalah sebagai berikut:

1. Diharapkan kepada pimpinan atau manajemen HOKA-HOKA BENTO dalam melakukan pemberian insentif terhadap karyawan harus tepat dan terarah hal ini dapat dilakukan dengan menerapkan sistem insentif yang baik dengan memperhatikan faktor-faktor yang mempengaruhinya.
2. Dalam pelaksanaannya pemberian insentif haruslah didasarkan pada tingkat prestasi kerja, produktivitas dan masa kerja karyawan. Hal ini dimaksudkan

agar insentif berjalan dengan baik dan tepat. Karena pada dasarnya insentif diberikan kepada karyawan yang bekerja melebihi target.

3. Dan untuk meningkatkan semangat kerja karyawan, disamping pelaksanaan insentif, pimpinan juga sebaiknya memberikan motivasi kepada karyawannya dan juga memperhatikan tingkat kesejahteraan karyawan seperti pendidikan, penyediaan sarana dan prasarana dan lain sebagainya sehingga karyawan merasa diperhatikan di dalam melaksanakan tugasnya.
4. Meskipun pengaruh insentif yang kuat, tetapi pimpinan perusahaan pun harus memperhatikan faktor-faktor selain pelaksanaan pemberian insentif, sebab menurut koefisien determinasi masih ada faktor lain yang lebih kuat yang mempengaruhi semangat kerja karyawan yang masih membutuhkan penelitian yang lebih lanjut lagi.



Kepada Yth

Bapak/Ibu/Saudara(i)

Responden penelitian

Di tempat

Dengan hormat,

Dalam rangka menyelesaikan skripsi, saya Mahasiswa Fakultas Ekonomi Jurusan Manajemen Strata Satu/S1 Universitas Mercu Buana (UMB), mempunyai kewajiban untuk melakukan penelitian. Sehubungan dengan penelitian yang sedang peneliti lakukan dalam rangka penulisan skripsi, maka peneliti memohon kesediaan Bapak/Ibu/Saudara(i) dengan menjadi responden penelitian yaitu dengan mengisi kuisisioner dan memilih jawaban pada kolom yang telah disediakan.

Kuisisioner ini dimaksudkan untuk mengetahui adanya pengaruh pemberian insentif terhadap semangat kerja karyawan Hoka Hoka Bento cabang Kuningan, Setiabudi One Building, Jakarta Selatan.

Jawaban dari kuisisioner ini akan peneliti gunakan sebagai keperluan untuk menyusun skripsi peneliti yang berjudul, **PENGARUH PEMBERIAN INSENTIF TERHADAP SEMANGAT KERJA KARYAWAN PADA HOKA HOKA BENTO**, maka untuk itu pengisian kuisisioner ini di isi seobyektif mungkin.

Sebagaimana penelitian ilmiah, kerahasiaan identitas Saudara/i dalam memberikan penilaian dijamin tidak akan membawa konsekuensi yang merugikan.

Atas kesediaan dan keikhlasannya dalam mengisi kuisisioner ini, kami ucapkan banyak terimakasih.

Jakarta Juli 2009

Hormat peneliti,

Ragil Pamuji
NIM.43107110082

No.:.....

KUISIONER**A. Identitas Responden**

1. Umur responden : a. th <20
b. 20 tahun s/d 25 tahun
c. 26 tahun s/d 30 tahun
d. 31 tahun s/d 35
e. th>35
2. Jenis kelamin : a. Laki-laki
b. Perempuan
4. Masa Kerja : a. Th < 5 tahun
b. 5 tahun s/d 10 tahun
c. 11 tahun s/d 15 tahun
d. 16 tahun s/d 20 tahun
e. Th>20
5. Pendidikan : a. SD
b. SMP
c. SLTA
d. DIPLOMA (D1/D2/D3)
e. SARJANA (S1/S2/S3)

UNIVERSITAS
MERCU BUANA

B. Pertanyaan atau Pernyataan

PETUNJUK : Silahkan memberikan tanda centang (✓) pada kotak yang tersedia sesuai dengan pendapat Bapak/Ibu/Saudara(i)

	Sangat Setuju	Setuju	Ragu-Ragu	Tidak Setuju	Sangat Tidak Setuju
A. Insentif (sebagai variabel X)					
1. Apakah anda setuju bila perusahaan anda sudah memberlakukan sistem insentif	☐	☐	☐	☐	☐
2. Apakah anda setuju bahwa Anda diberi insentif berdasarkan apa yang anda kerjakan.	☐	☐	☐	☐	☐
3. Setujukah anda bahwa menghemat waktu dalam bekerja menguntungkan anda.	☐	☐	☐	☐	☐
4. Apakah anda setuju, bila anda bekerja dengan menghemat waktu, diberi bonus.	☐	☐	☐	☐	☐
5. Apakah anda setuju bahwa perusahaan anda telah memberi komisi atas jumlah penjualan produk perusahaan.	☐	☐	☐	☐	☐
6. Apakah anda setuju bila diberi insentif berdasarkan masa kerja anda .	☐	☐	☐	☐	☐
7. Apakah perusahaan anda menghargai pengetahuan dan kemampuan anda.	☐	☐	☐	☐	☐
8. Setujukah anda bila anda diberi insentif apabila anda mempunyai pengetahuan dan kemampuan yang lebih pada pekerjaan anda.	☐	☐	☐	☐	☐
9. Apakah anda setuju apabila insentif yang diberikan kepada anda bukan berupa uang.	☐	☐	☐	☐	☐
10. Setujukah anda bila insentif yang diberikan kepada anda berupa uang.	☐	☐	☐	☐	☐
11. Apakah anda setuju bila manajer anda diberi bonus/ insentif bila mereka bekerja melebihi target perusahaan.	☐	☐	☐	☐	☐

PETUNJUK : Silahkan memberikan tanda contrenteng (✓) pada kotak yang tersedia sesuai dengan pendapat

Bapak/Ibu/Saudara(i)

	Sangat Setuju	Setuju	Ragu-Ragu	Tidak Setuju	Sangat Tidak Setuju
B. Semangat kerja (sebagai variable Y)					
1. Setujukah anda bahwa perusahaan menggaji anda telah sesuai dengan beban kerja yang anda terima	☐	☐	☐	☐	☐
2. Apakah anda setuju bahwa perusahaan anda telah memenuhi kebutuhan rohani anda (ex: menjalankan ibadah, rekreasi)	☐	☐	☐	☐	☐
3. Apakah anda setuju bahwa suasana kerja di tempat anda menyenangkan.	☐	☐	☐	☐	☐
4. Setujukah anda bahwa perusahaan anda menghargai prestasi kerja anda	☐	☐	☐	☐	☐
5. Apakah anda setuju bahwa anda telah bekerja pada posisi yang anda inginkan	☐	☐	☐	☐	☐
6. Apakah anda setuju bahwa perusahaan telah memberikan pendidikan dan pelatihan sesuai dengan bidang kerja anda	☐	☐	☐	☐	☐
7. Setujukah anda bahwa perusahaan anda telah memberikan jaminan masa depan anda (ex: pesangon, pensiun).	☐	☐	☐	☐	☐
8. Apakah anda setuju bahwa anda telah memiliki loyalitas terhadap perusahaan anda.	☐	☐	☐	☐	☐
9. Apakah anda setuju bahwa perusahaan anda telah/ pernah melibatkan karyawan untuk memutuskan sesuatu guna kemajuan perusahaan anda.	☐	☐	☐	☐	☐
10. Setujukah anda bahwa perusahaan telah memberikan insentif terhadap karyawan yang berprestasi.	☐	☐	☐	☐	☐
11. Setujukah anda bahwa perusahaan anda telah memberikan fasilitas di kantor untuk kepentingan karyawan.	☐	☐	☐	☐	☐

Rekapitulasi Hasil Kuesioner

Variabel Insentif

Pernyataan	Pertanyaan											Jumlah Nilai	Prosentase
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11		
SS	32	5	6		4	9	4	17		16	7	100	25,25
S	4	31	15	22	24	24	32	16	7	18	13	206	52,02
R			12	11	8	3		3	6	1	16	60	15,15
TS									7	1		8	2,02
STS			3	3					16			22	5,56
Jumlah	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36	396	100,00

Variabel Semangat Kerja

Pernyataan	Pertanyaan											Jumlah Nilai	Prosentase
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11		
S	7	4	7	8		2	4	3		11		46	11,62
SS	25	23	29	25	21	26	20	31	12	20	29	261	65,91
R	4	6		3	8	8	5	1	12	3	2	52	13,13
TS		3			7		7	1	6	2	5	31	7,83
STS									6			6	1,52
Jumlah	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36	396	100,00

PERHITUNGAN

No Responden	Variabel X	Variabel Y	x.y	x ²	y ²
	Pemberian Insentif	Semangat Kerja			
1	46	46	2116	2116	2116
2	40	47	1880	1600	2209
3	42	43	1806	1764	1849
4	46	43	1978	2116	1849
5	45	43	1935	2025	1849
6	41	40	1640	1681	1600
7	43	43	1849	1849	1849
8	42	39	1638	1764	1521
9	44	44	1936	1936	1936
10	41	41	1681	1681	1681
11	41	39	1599	1681	1521
12	42	38	1596	1764	1444
13	38	36	1368	1444	1296
14	45	46	2070	2025	2116
15	45	40	1800	2025	1600
16	40	41	1640	1600	1681
17	45	45	2025	2025	2025
18	45	44	1980	2025	1936
19	45	45	2025	2025	2025
20	45	41	1845	2025	1681
21	41	39	1599	1681	1521
22	42	38	1596	1764	1444
23	38	36	1368	1444	1296
24	45	46	2070	2025	2116
25	45	40	1800	2025	1600
26	40	41	1640	1600	1681
27	45	45	2025	2025	2025
28	45	44	1980	2025	1936
29	45	45	2025	2025	2025
30	45	41	1845	2025	1681
31	41	39	1599	1681	1521

32	42	38	1596	1764	1444
33	38	36	1368	1444	1296
34	45	46	2070	2025	2116
35	45	40	1800	2025	1600
36	40	41	1640	1600	1681
	1543	1499	64428	66349	62767

$$\Sigma x = 1543$$

$$\Sigma y = 1499$$

$$\Sigma x.y = 64428$$

$$\Sigma x^2 = 66349$$

$$\Sigma y^2 = 62767$$



REGRESI

Variables Entered/Removed^b

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	insentif ^a	.	Enter

a. All requested variables entered.

b. Dependent Variable: smgtkerja

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	149.836	1	149.836	25.412	.000 ^a
	Residual	200.470	34	5.896		
	Total	350.306	35			

a. Predictors: (Constant), insentif

b. Dependent Variable: smgtkerja

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.654 ^a	.428	.411	2.428

a. Predictors: (Constant), insentif

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	5.800	7.121		.815	.421
	insentif	.836	.166	.654	5.041	.000

a. Dependent Variable: smgtkerja



DAFTAR PUSTAKA

- Veithzal Rivai. Prof.Dr,M.B.A (2006) *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan* (Edisi I). PT Rajagrafindo Persada
- Robert L. Mathis & John H. Jackson (2006) *Manajemen Sumber Daya Manusia*. (Edisi X). Salemba Empat
- Mutiara S Panggabean,Dr (2004) *Manajemen SDM* Ghalia Indonesia ,
- Handoko, T. Hani (2001) *Manajemen Personalia Dan Sumber Daya Manusia*. BPFE Yogyakarta.
- Hasibuan, Malayu S.P (2003) *Manajemen Sumber Daya Manusia* PT.Bumi Aksara Jakarta.
- Malayu S.P. Drs. H. Hasibuan (2005). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. (Edisi Revisi) PT Bumi Aksara Jakarta.
- Notoatmodjo, Soekidjo (2003) *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. PT.Rineka Cipta Jakarta.
- Dr.A.A. Anwar Prabu Mangkunegara,Drs,M.Si,Psi, (2003) *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan* (cetakan keempat) PT Rosdakarya, Bandung.
- Alex S. Nitisemito, (2001) *Manajemen Personalia* (Edisi Revisi) Penerbit Ghalia Indonesia