

**PENGARUH INSENTIF TERHADAP KINERJA
KARYAWAN PADA PT. SWATAMA KARYA
GEMILANG JAKARTA**

SKRIPSI

Program Studi Manajemen S-1

NAMA : MIRA SAPTIANA

NIM : 43105010101

**FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS MERCUBUANA
JAKARTA**

2009

SURAT PERNYATAAN KARYA SENDIRI

Yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Mira Saptiana
NIM : 43105010101
Program Studi : S-1 Manajemen

Menyatakan bahwa skripsi ini adalah murni 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, 31 Agustus 2009

Mira Saptiana

NIM : 43105010101

LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI

Nama : Mira Saptiana
NIM : 43105010101
Program Studi : S-1 Manajemen
Judul Skripsi : **Pengaruh Insentif Terhadap Kinerja Karyawan
Pada PT Swatama Karya Gemilang Jakarta**
Tanggal Lulus Ujian : 31 Agustus 2009

Disahkan oleh :

Pembimbing Skripsi

(Evawati Khumaedi, Dra. M.Si)

Dekan

Ketua Program Studi Manajemen – S 1

(Dra. Yuli Harwani,R.,MM)

(Arief Bowo Prayoga K., SE. MM)

LEMBAR PENGESAHAN DEWAN PENGUJI

Skripsi

Pengaruh Insentif terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Swatama Karya

Gemilang Jakarta

Dipersiapkan dan Disusun oleh :

Mira Saptiana

43105010101

Telah dipertahankan di depan Dewan Penguji pada tanggal Agustus 2009

Susunan Dewan Penguji

Ketua Penguji / Pembimbing Skripsi

(Evawati Khumaedi, Dra.M.Si)

Anggota Dewan Penguji

(Dra. Yuli Harwani, R.,MM)

Anggota Dewan Penguji

(Ir. Arissetyanto, MM)

ABSTRAK

Skripsi ini membahas bagaimana pengaruh dari Insentif terhadap Kinerja Karyawan. Data diperoleh melalui survey dengan menyebarkan kuesioner sebanyak 50 responden yang berada di wilayah Jatinegara Jakarta Timur. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah seluruh karyawan PT. Swatama Karya Gemilang Jakarta, sedangkan alat analisis yang digunakan adalah regresi linier sederhana.

Hasil pengujian hipotesis menunjukkan tidak terdapat pengaruh yang signifikan dari Insentif terhadap Kinerja Karyawan di Jakarta Timur. Untuk penelitian selanjutnya disarankan untuk melakukan penelitian diperluas.

Kata kunci : Insentif, Kinerja Karyawan

KATA PENGANTAR



Assalamualaikum Wr. Wb.

Puji syukur penulis panjatkan ALLAH SWT, yang telah memberikan rahmat dan karunia-Nya sehingga skripsi ini dapat selesai sebagaimana mestinya. Shalawat serta salam senantiasa tercurahkan kepada baginda Nabi Besar Muhammad SAW, beserta keluarga dan para sahabat-sahabatnya pembawa panji kebenaran, kedamaian dunia dan akhirat. Adapun skripsi ini penulis memberi judul “ Pengaruh Insentif Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Swatama Karya Gemilang Jakarta “.

Tugas akhir ini disusun guna melengkapi persyaratan untuk mencapai gelar Sarjana Ekonomi Universitas Mercu Buana. Penulisan skripsi dapat diselesaikan dengan bekal ilmu pengetahuan yang telah diperoleh selama mengikuti perkuliahan dan atas bantuan dosen pembimbing, teman-teman serta dorongan dari berbagai pihak, sehingga skripsi ini bisa selesai dengan baik. Dengan demikian pada kesempatan ini penulis ingin mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada :

1. Mama & Bapa tercinta yang telah memberikan semangat, doa, serta bantuan moril dan materil yang tak terhitung nilainya dengan apapun sehingga penulis dapat melanjutkan pendidikan sampai saat ini..Kalian adalah Segalanya.

2. Bapak Dr. Ir. Suharyadi, MS selaku Rektor Universitas Mercu Buana Jakarta.
3. Ibu Dra. Yuli Harwani,R.,MM, selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Mercu Buana Jakarta.
4. Bapak Arief Bowo Prayoga K., SE. MM, selaku ketua program S1 Manajemen.
5. Ibu Evawati Khumaedi, Dra. M.Si, selaku dosen Pembimbing Skripsi yang telah memberikan bimbingan dan pengarahan dalam penulisan skripsi dan penyampaianya.
6. Segenap Dosen Fakultas Ekonomi khususnya jurusan S1 Manajemen.
7. Terima Kasih kepada PT Swatama Karya Gemilang Jakarta yang telah membantu kelancaran skripsi ini.
8. Seluruh teman-teman yang sudah membantu berjalannya skripsi ini (mami, indah, tape, ling2, ben)
9. Thanks buat Adrian Martadinata udah nyiptain lagu yang keren banget, bikin tambah semangat buat ngerjain skripsi
10. Seluruh teman-teman di UMB khususnya angkatan 2005

Semoga semua perhatian dan bantuan yang telah dilakukan diberi balasan oleh Allah SWT sebagai amal ibadah yang berlipat ganda. Akhir kata, penulis berharap skripsi ini dapat berguna bagi banyak pihak.

Wassalamu'alaikum Wr. Wb

Jakarta, 31 Agustus 2009

Penulis

DAFTAR ISI

	Hal
SURAT PERNYATAAN KARYA SENDIRI	i
LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI	ii
LEMBAR PENGESAHAN DEWAN PENGUJI	iii
KATA PENGANTAR	iv
DAFTAR ISI	vii
DAFTAR TABEL	x

BAB I PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang	1
1.2 Perumusan Masalah	3
1.3 Tujuan dan Kegunaan Penelitian	3

BAB II LANDASAN TEORI

2.1 Pengertian Sumber Daya Manusia	5
2.2 Insentif	8
2.2.1 Pengertian Insentif	8
2.2.2 Bentuk-bentuk Insentif	11
2.2.3 Insentif Finansial atau Daya Perangsang Keuangan	12
2.2.4 Insentif non finansial	13
2.2.5 Insentif Sosial	15
2.2.6 Metode Pemberian Insentif	15

2.3 Kinerja	18
2.3.1 Pengertian Kinerja	18
2.3.2 Tujuan Penilaian Kinerja	20
2.3.3 Strategi Manajemen Kinerja	22
2.4 Pengaruh Insentif terhadap Kinerja	24

BAB III METODELOGI PENELITIAN

3.1 Gambaran Umum Perusahaan	25
3.1.1 Lokasi Penelitian	25
3.1.2 Sejarah Singkat CV. Catur Putra Mandiri	25
3.1.3 Struktur Organisasi	26
3.2 Metode Penelitian	28
3.3 Hipotesis	28
3.4 Variabel dan Pengukurannya	28
3.5 Definisi Operasional Variabel	30
3.6 Metode Pengumpulan data	32
3.7 Sampel Penelitian	34
3.8 Metode analisis data	34
3.9 Pengujian Hipotesis	35

BAB IV ANALISA HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Pemberian Insentif Kepada Karyawan

Pada PT Swatama Karya Gemilang Jakarta 38

4.2 Analisa Pelaksanaan Insentif

pada PT. Swatama Karya Gemilang Jakarta 40

4.3 Analisa Pengaruh antara Variabel Insentif

terhadap Variabel Kinerja 62

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan 66

B. Saran 66

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

DAFTAR RIWAYAT HIDUP

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Dalam era globalisasi banyak perusahaan yang harus mempertahankan dan meningkatkan tenaga kerja yang mempunyai keahlian yang tinggi. Agar perusahaan tersebut dapat bergerak secara fleksibel di dalam struktur organisasinya para pengelola perusahaan tersebut harus pandai-pandai mengembangkan potensi sumber daya manusia (SDM) dalam beradaptasi dengan berbagai macam perubahan. Dalam konteksnya sumber daya tersebut memiliki arti bahwa manusia pada hakekatnya penuh dengan energi, mampu berfikir dan dilengkapi dengan kemampuan mental yang unggul untuk bertindak. Kondisi tersebut memberi implikasi bahwa sumber daya manusia yang potensial adalah mampu mengadaptasikan kemajuan dan perkembangan ilmu dan teknologi untuk menghasilkan produktivitas yang maksimum bagi kebutuhan organisasi atau perusahaan tersebut.

Karyawan dan perusahaan merupakan dua hal yang tidak bisa dipisahkan. Karyawan memegang peran utama dalam menjalankan roda kehidupan perusahaan, apabila karyawan tidak diberikan insentif yang sesuai maka laju roda pun tidak akan berjalan kencang, yang akhirnya tidak akan menghasilkan kinerja yang baik bagi perusahaan. Disisi lain bagaimana mungkin roda perusahaan dapat berjalan dengan baik, kalau karyawannya bekerja tidak memiliki motivasi, artinya karyawan tidak memiliki semangat kerja yang tinggi, untuk itu agar karyawan bisa termotivasi, perusahaan harus memberikan insentif yang layak untuk karyawannya. Seperti PT. Swatama Karya Gemilang Jakarta yang mengutamakan

kesejahteraan karyawannya untuk berakselarasi secara maksimal demi terwujudnya tujuan dan harapan yang di cita-citakan oleh PT. Swatama Karya Gemilang Jakarta tersebut. Dari uraian singkat di atas, dapat tersirat bahwa ada pengaruh positif antara insentif terhadap kinerja karyawan. Sebaiknya perusahaan – perusahaan yang ada jangan memandang bahwa upaya peningkatan kinerja karyawan hanya di ukur dengan materiil (biaya) saja, karena karyawan yang puas akan kerjanya justru dapat meningkatkan laba perusahaan pada jangka panjang. Apabila karyawan puas, maka ada beberapa biaya yang dapat di pangkas seperti : terjadinya penurunan ketidakhadiran / absensi, turnover karyawan, serta ada peningkatan produktivitas karyawan tersebut.

Dalam skripsi ini penulis menitik beratkan pada masalah pemberian insentif pada karyawan PT. Swatama Karya Gemilang Jakarta, dengan mengambil judul : “ PENGARUH INSENTIF TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN PADA PT. SWATAMA KARYA GEMILANG JAKARTA “

1.2 Perumusan Masalah

Mengacu pada uraian sebagaimana yang tercantum pada latar belakang masalah, penulis mengasumsikan bahwa pemberian insentif pada karyawan PT. Swatama Karya Gemilang Jakarta, merupakan salah satu usaha yang dapat meningkatkan produktivitas kerjanya. Oleh karena itu penulis merumuskan masalah sebagai berikut :

Bagaimana pengaruh pemberian insentif kepada karyawan yang dilakukan PT. Swatama Karya Gemilang Jakarta ?

1.3 Tujuan dan Kegunaan penelitian

1.3.1 Tujuan Penelitian

Maksud yang ingin dicapai dalam pembuatan karya akhir ini adalah untuk menganalisa tentang pengaruh insentif dan kepuasan kerja terhadap motivasi karyawan PT. Swatama Karya Gemilang Jakarta

1.3.2 Kegunaan Penelitian

a. Bagi perusahaan

untuk dapat memberikan pengaruh motivasi terhadap karyawan serta dapat merangsang peningkatan, pengembangan rasa tanggung jawab, dan meningkatkan keterikatan karyawan kepada PT Swatama Karya Gemilang Jakarta.

b. Bagi Penulis

Dengan melakukan penelitian dalam karya akhir ini, diharapkan dapat menambah pengetahuan tentang manajemen sumber daya manusia dan mengetahui cara-cara pelaksanaan pemberian insentif serta pengaruhnya terhadap peningkatan kepuasan kerja karyawan PT. Swatama Karya Gemilang Jakarta.

c. Bagi umum

Karya akhir ini di harapkan dapat menambah asset perpustakaan dan menjadi sumber informasi yang berguna dan layak di jadikan referensi untuk diketahui oleh para mahasiswa yang mengambil konsentrasi Sumber Daya Manusia.

BAB II

LANDASAN TEORI

2.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen merupakan ilmu dan seni mengatur proses pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber daya lainnya secara efektif dan efisien untuk mencapai suatu tujuan tertentu.

Sumber daya manusia mengandung arti keseluruhan orang-orang yang bekerja pada suatu organisasi tertentu.

Menurut Malayu S.P Hasibuan (2003 : 9) manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat.

Sedangkan *menurut Garry Dessler (2003 : 2)* mengemukakan bahwa :
 “Human Resources Management (HRM) is the policies and practices involved in carrying out the people or human resources aspect of management position including recruiting, training, rewarding, and appraising”.

Artinya sumber daya manusia adalah suatu kebijakan dan satu tehnik yang dibutuhkan untuk mengatur manusia atau aspek sumber daya manusia termasuk didalamnya perekrutan, pelatihan, penghargaan dan penilaian.

Dari definisi di atas dapat disimpulkan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengawasan atas pengadaan, pengembangan, pemberian kompensasi, pengintegrasiaan, pemeliharaan, dan pemutusan hubungan kerja dengan maksud untuk membantu mencapai tujuan perusahaan, individu masyarakat.

2.1.1 Fungsi-Fungsi Manajerial dan Operasional MSDM (Manajemen Sumber Daya Manusia)

a. Fungsi-fungsi manajerial yaitu :

1) Perencanaan (planning)

Adalah menentukan program sumber daya manusia dalam merencanakan tenaga kerja secara efektif serta efisien agar sesuai dengan kebutuhan perusahaan dalam membantu terwujudnya tujuan.

2) Pengorganisasian (organizing)

Adalah menyusun kegiatan untuk mengorganisasi semua karyawan dengan menetapkan pembagian kerja, hubungan kerja, pendelegasian wewenang, integrasi, dan koordinasi.

3) Pengarahan (directing)

Adalah mengarahkan semua karyawan agar bersedia bekerja secara efektif serta efisien dalam mencapai tujuan perusahaan.

4) Pengendalian (controlling)

Adalah kegiatan untuk mempersatukan antara kepentingan perusahaan dengan kebutuhan karyawan agar tercipta kerjasama yang baik.

b. Fungsi-fungsi Operasional yaitu :**1) Pengadaan (procurement)**

Adalah proses penarikan, seleksi, penempatan, orientasi, dan induksi untuk mendapatkan karyawan sesuai dengan kebutuhan perusahaan.

2) Pengembangan (development)

Adalah usaha untuk meningkatkan ketrampilan karyawan dalam menjalankan kegiatan dan manajemen melalui pendidikan serta pelatihan yang diperlukan untuk prestasi kerja yang lebih baik.

3) Kompensasi (compensation)

Adalah pemberian balas jasa baik secara langsung maupun tidak langsung yang memadai dan layak kepada karyawan sebagai imbalan atas jasa yang telah mereka berikan.

4) Pengintegrasian (integration)

Adalah kegiatan untuk mempersatukan antara kepentingan perusahaan dengan kebutuhan karyawan agar tercipta kerja sama yang baik.

5) Pemeliharaan (maintenance)

Adalah kegiatan untuk memelihara atau meningkatkan kondisi jasmani (fisik), mental, dan loyalitas karyawan.

6) Kedisiplinan

Keinginan dan kesadaran untuk mentaati peraturan-peraturan perusahaan dan norma-norma sosial.

7) Pemutusan Hubungan Kerja (*separation*)

Putusnya hubungan kerja seseorang dari suatu perusahaan dari suatu perusahaan. Pemberhentian kerja ini dapat disebabkan oleh keinginan karyawan, kontrak kerja berakhir, pensiun dan lain-lainnya.

2.2 Pengertian Insentif

Setiap perusahaan baik itu perusahaan kecil atau besar tentu memiliki Permasalahan mengenai para pegawainya. Adapun perbedaannya adalah didalam perusahaan kecil tidak serumit dengan perusahaan besar. Biasanya perusahaan kecil memiliki hubungan yang erat dalam antara atasan dengan bawahan, sehingga apabila ada masalah yang berhubungan dengan pegawai lebih mudah untuk mengatasinya dengan cara kekeluargaan. Dengan hubungan yang erat antara atasan dan bawahan menyebabkan para karyawan merasa turut memiliki perusahaan tempat karyawan bekerja, sehingga segala perhatian dan usaha dicurahkan untuk kemajuan perusahaannya.

Sedangkan dalam perusahaan besar, hubungan keharmonisan antara atasan dan bawahan kurang terjalin erat, sehingga pegawai yang turut memiliki perusahaan tersebut makin sulit ditemui. Pegawai hanyalah semata-mata merasa karena ikatan kerja bekala. Keadaan seperti ini sudah pasti mempunyai pengaruh terhadap prestasi kerja karyawan, meskipun harus diakui bahwa bukan faktor itu saja yang dapat mempengaruhi prestasi kerja karyawan. Berdasarkan hal tersebut, perusahaan-perusahaan besar dewasa ini berusaha untuk mencari bagaimana caranya agar para pegawainya dapat mencurahkan segala perhatian dan upayanya demi kemajuan perusahaan dimana dia bekerja, salah satunya adalah dengan

memberikan peningkatan taraf hidup dan kesejahteraan para pegawainya serta keluarganya.

Dari uraian diatas jelas bahwa perusahaan harus mampu meningkatkan taraf hidup dan kesejahteraan karyawan dan keluarganya melalui pemberian insentif yaitu suatu tindakan pemberian rangsangan kepada karyawan, baik rangsangan berupa finansial / materi maupun non finansial / non materi. Dimana rangsangan tersebut harus bermanfaat dan berguna sedemikian rupa bagi pegawai yang menerimanya, sehingga membantu mendorong pegawai untuk lebih bersemangat dan berprestasi demi terealisasinya tujuan perusahaan.

Untuk mendapatkan pengertian dan gambaran yang lebih jelas mengenai insentif, penulis mencoba mengutip beberapa pendapat para ahli mengenai apa yang dimaksud dengan insentif tersebut.

Yang dimaksud dengan insentif adalah “ Istilah sistem insentif pada umumnya digunakan untuk menggambarkan rencana-rencana pembayaran upah yang dikaitkan secara langsung dengan berbagai standar profitabilitas organisasi atau kedua kriteria tersebut “ (**Hani Handoko 2002 : 176**)

Selain itu ada pula pengertian yang lain mengenai insentif, insentif disebutkan “tambahan balas jasa yang diberikan kepada karyawan tertentu yang prestasinya diatas prestasi standar” (**Malayu 2003 : 133**)

Menurut definisi **Malayu S.P Hasibuan** dan **Hani Handoko** jelaslah bahwa adanya satu hubungan yang erat antara insentif yang diberikan dengan prestasi kerja ditunjukkan oleh seorang pegawai.

Dengan demikian insentif merupakan sarana pendorong yang penting bagi pegawai dalam upaya meningkatkan prestasi kerja guna tercapai tujuan dan sarana

pendorong yang penting bagi pegawai dalam upaya meningkatkan tujuan dan sasaran yang ingin dicapai oleh perusahaan.

Dari keseluruhan definisi diatas, maka dapatlah disimpulkan bahwa motif tingkah laku manusia khususnya didalam bekerja adalah untuk mendapatkan kesempatan bagi pemuas kebutuhan mereka.

Adapun hirarki kebutuhan menurut **Maslow (2002 : 258)** adalah sebagai berikut :

- a. **Physiological Needs** atau kebutuhan primer / badaniah yang meliputi sandang, pangan dan tempat tinggal.
- b. **Safety and Security Needs** atau kebutuhan rasa aman dan kenyamanan, yang meliputi pengembangan karyawan, kondisi kerja yang aman, serikat pekerja, tabungan, uang pesangon, jaminan pension, asuransi, system penanganan keluhan.
- c. **Social Needs** adalah kebutuhan sosial seperti : cinta, persahabatan, perasaan memiliki dan diterima dalam kelompok, kekeluargaan, asosiasi.
- d. **Esteem Needs** atau kebutuhan harga diri seperti : kebutuhan akan status atau kedudukan, kepercayaan diri, pengakuan, reputasi dan prestasi, apresiasi, kehormatan diri, penghargaan.
- e. **Self-Actualization Needs** atau kebutuhan aktualisasi diri dan pemenuhan diri, yaitu : kebutuhan tentang penggunaan potensi diri, pertumbuhan, pengembangan diri.

Berdasarkan hal-hal yang telah disebutkan diatas, dapat kita katakan bahwa semakin kebutuhan-kebutuhan tersebut dapat dipuaskan oleh perusahaan maka pegawai akan semakin terdorong untuk menyelesaikan dan mencapai apa yang menjadi tugas dan tanggung jawabnya. Dalam hal

ini berarti bahwa para pegawai akan semakin bersemangat didalam meningkatkan prestasi kerja demi untuk mendapatkan insentif tersebut, sehingga tujuan perusahaan akan dapat terealisasi. Dengan semakin meningkatnya semangat dan gairah kerja pegawai maka perusahaan dapat pula mengharapkan suatu peningkatan prestasi kerja yang akan melancarkan jalannya perusahaan.

2.2.1 Bentuk-bentuk insentif

Pada dasarnya didalam suatu organisasi terdapat berbagai kebutuhan individu atau kelompok yang berbeda satu sama lainnya, oleh sebab itu terdapat bermacam-macam pola corak insentif yang dapat digunakan untuk memotivasi para pegawainya, sesuai dengan pembagian bentuk-bentuk insentif menurut **Elmore Petersen Dan Grosvenor Plowman (2001 : 30)** yaitu :

2.2.2 Insentif Finansial atau Daya Perangsang Keuangan

Adalah suatu dorongan yang diberikan kepada pegawai dalam bentuk keuangan. Dari ketiga bentuk insentif, insentif ini yang paling banyak dipergunakan. Khususnya bagi pegawai atau buruh yang bekerja dipabrik karena uang masih merupakan daya pendorong yang kuat, bahkan paling kuat bagi pegawai golongan menengah kebawah. Disamping itu insentif yang berwujud uang jauh lebih mudah diukur dengan pengaruhnya atas prestasi kerja relative lebih konstan. Menurut **Petersen dan Plowman**, insentif keuangan atau insentif dalam bentuk materi uang dapat terdiri dari :

a. Bonus

Pembayaran ekstra diluar gaji atau upah yang merupakan hadiah dari perusahaan yang berhubungan dengan prestasi kerja perorangan maupun kelompok.

b. Komisi

Sejenis bonus yang dibayarkan kepada pegawai, khususnya yang bekerja dibagian penjualan yang berhasil menjual lebih baik atau mencapai target.

c. Uang Lembur

Merupakan diluar gaji dan upah karena pegawai bekerja diluar jam rutin. Biasanya besar kecilnya uang lembur ini telah ditetapkan secara standar oleh perusahaan. Dan setiap karyawan yang ikut bekerja lembur akan memperoleh secara rata dan otomatis.

d. Premi atas Bagian Keuntungan Perusahaan

Yaitu pemberian hadiah dari perusahaan kepada setiap pekerja yang pada umumnya menerima sejumlah bonus berdasrkan jabatan dari presentase keuntungan yang diperoleh perusahaan. Pembagian biasanya dibayarkan pada tiap akhir tahun dan dibayarkan langsung kepada pekerja yang bersangkutan. Ada kemungkinan bonus ini tidak dibagikan kepada pegawai, tetapi disimpan sebagai dana hari tua misalnya, dan cara ini disebut dengan penundaan dari pada pembagian keuntungan, perusahaan berharap akan mampu memberikan kesejahteraan kepada pegawai kelak di hari tuanya.

e. Tunjangan-tunjangan lainnya

Yaitu insentif yang diberikan oleh perusahaan secara kolektif, karena ini tidak ada unsure kompetitifnya. Setiap pegawai akan dapat memperoleh

secara rata dan otomatis. Contoh : tunjangan keluarga, tunjangan kesehatan, cuti haid/melahirkan dan sebagainya

2.2.3 Insentif non Finansial

Atau daya perangsang yang tidak dapat dinilai dengan uang, dimana hal ini dapat berupa :

a. Pembagian Gelar atau Titel secara resmi

Yaitu pemberian gelar yang ditujukan bagi karyawan yang telah berjasa pada perusahaan. Misalnya menemukan suatu cara produksi baru yang paling penting untuk kelancaran jalannya perusahaan.

b. Pemberian Tanda Jasa, Piagam, Medali, dan Penghargaan

Yang biasanya diberikan kepada pegawai yang mempunyai masa kerja yang cukup lama, mempunyai dedikasi dan loyalitas kepada perusahaan, selalu dapat menyelesaikan tugas-tugasnya dengan baik dan lain sebagainya.

c. Kenaikan Pangkat atau Promosi

Yaitu apabila pegawai tersebut telah memiliki masa kerja yang baik, maka perusahaan dapat memberikan pangkat atau promosi.

d. Ucapan Terima Kasih secara formal dimuka umum ataupun informal

Yaitu ucapan terima kasih yang diberikan kepada pegawai yang telah menunjukkan prestasi kerja yang baik dan disampaikan dimuka umum. Misalnya pada saat diadakan pertemuan oleh perusahaan dimana seluruh pegawai perusahaan hadir. Sedangkan ucapan terima kasih secara informal dapat diberikan secara pribadi oleh pimpinan perusahaan.

e. Pemberian Ruang kerja dan Perlengkapan-perengkapan kerja yang Memadai dan Menyenangkan

Dimana dalam hal ini perusahaan dapat menyediakan ruang kerja yang dilengkapi AC, lampu yang terang, komputer pribadi dan lain-lain.

f. Adanya Jaminan Kerja yang Memadai

g. Tugas yang diberikan disesuaikan dengan Wewenang dan Tanggung jawabnya.

h. Tersedianya Fasilitas-fasilitas Penunjang yang Memadai

Seperti fasilitas rekreasi, kantin, tempat ibadah dan lain sebagainya.

2.2.4 Insentif Sosial

Pada dasarnya insentif ini hampir tidak berupa materi, tetapi insentif bentuk ini lebih cenderung terhadap keadaan dan sikap dari pada rekan-rekan sekerjanya terhadap karyawan yang bersangkutan. Dalam hal ini, perusahaan mengusahakan agar karyawan yang satu dengan yang lainnya dapat bekerja sama dengan baik. Saling membimbing, menghargai, menghormati adanya teguran sapa dan lain sebagainya. Sehingga adanya iklim hubungan yang baik antara para karyawan, akan merangsang mereka dapat bekerja lebih baik. Seperti contohnya informasi mengenai aksi boikot produk produk yang disinyalir merupakan penyeter dana untuk israel

2.2.5 Metode Pemberian Insentif

Agar pelaksanaan insentif dapat berjalan dengan baik, maka pegawai harus dapat diyakinkan bahwa upaya yang dilakukan akan mengarah pada ganjaran tertentu, dan pegawai haruslah menginginkan imbalan tersebut.

Beberapa pedoman spesifikasi untuk menyusun program insentif yang efektif, menurut **Gary Dessler (2003 : 430)** sebagai berikut :

2.2.6 Pastikan bahwa Upaya dan Ganjaran Berkaitan Secara Langsung

Model motivasi menunjukkan bahwa agar suatu insentif dapat memotivasi pegawai, maka mereka harus melihat adanya kaitan upaya yang mereka lakukan dengan ganjaran yang disediakan. Oleh karena itu ganjaran untuk pegawai harus disediakan dalam proporsi langsung terhadap peningkatan prestasi karyawan. Para pegawai juga harus diyakinkan bahwa mereka dapat melakukan tugas yang diperlukan dan standar yang ditetapkan dan di capai. Dan pihak perusahaan harus menyediakan alat perlengkapan serta pelatihan yang diperlukan.

2.2.7 Ganjaran Yang Tersedia Harus Bernilai Bagi Karyawan

Agar suatu insentif dapat memotivasi pegawai, maka ganjaran yang tersedia harus menarik, karena kebutuhan tiap orang berbeda-beda maka daya tarik insentif tidak sama.

2.2.8 Pengkajian Metode dan Prosedur Secara Seksama

Program insentif yang efektif pada umumnya didasarkan atas suatu studi Kerja yang cermat. Melalui observasi dan pengukuran yang seksama, para ahli perusahaan selanjutnya menetapkan program insentif yang disusun berdasarkan standar tersebut.

2.2.9 Menyusun Standar Efektif

Standar yang mendasari program insentif itu hendaknya dipandang sebagai

hal yang adil oleh bawahan. Standar yang ditetapkan sewajarnya tinggi, tetapi harus cukup nalar. Dan tujuannya yang akan dicapai hendaknya ditetapkan secara terperinci dan dapat diatur.

2.2.10 Adanya Jaminan Atas Standar Yang Telah ditetapkan

Standar yang telah ditetapkan hendaknya tidak dipertinggi. Pentingnya bagi Perusahaan untung memandang sebagai suatu kontrak dengan pegawai. Apabila program insentif telah dilaksanakan, perusahaan hendaknya menurunkan jumlah insentif engan cara apapun.

2.2.11 Jaminan Upah Pokok Perjam

Para pegawai pabrik biasanya menghendaki adanya upah pokok, sehingga Mereka dapat mengetahui bahwa apapun yang akan terjadi setidaknya mereka memperoleh upah minimum yang terjamin.

Departemen personalia memainkan peran utama dalam menyusun dan menyelenggarakan program insentif.

- a. Departemen personalia bekerja sama dengan ahli teknik industri dalam bidang pengukuran (work measurement) pekerjaan adalah teknik yang digunakan untuk mengkaji tiap pekerjaan yang mendasari insentif.
- b. Personalia yang menyusun perincian program, termasuk penetapan orang berhak, jumlah kenaikan yang akan diberikan bagi tiap level prestasi, dan jumlah bonus yang dapat diberikan kepada pegawai dalam tiap level pangkat.

- c. Departemen personalia juga menyusun dan menerapkan alat penilaian prestasi yang digunakan untuk menilai prestasi dan biasanya digunakan sebagai dasar kenaikan gaji.
- d. Lebih lanjut, departemen personalia bertanggung jawab untuk menyediakan training supervise yang diperlukan, misalnya yang berkenaan dengan cara menilai prestasi dan cara penerapan program insentif.
- e. Akhirnya, departemen personalia hendaknya secara terus menerus mengadakan peninjauan perbedaan penggajian diantara pegawai, dan rasa tidak puas dari pegawai berkenaan dengan system insentif.

Oleh karena itu tujuan dasar insentif hendaknya untuk mendorong Timbulnya prestasi yang baik dengan mengkaitkan prestasi dengan ganjaran, dan hal ini pada gilirannya memerlukan penelitian prestasi yang akurat. Oleh karena itu peranan departemen personalia dalam hal pemberian insentif menjadi sangat penting.

2.3 Pengertian Kinerja Karyawan

Diberbagai istilah kinerja telah populer di gunakan, namun didefinisikan atau pengertian kinerja yang tercantum didalam kamus besar Bahasa Indonesia.

Kinerja adalah :

- a. Sesuatu yang dicapai
- b. Prestasi yang diperlihatkan
- c. Kemampuan kerja

Namun demikian menurut Tri Cahyo Bambang (2001 : 7) mengemukakan pengertian kinerja sebagai berikut :

“ Kinerja adalah hasil pelaksanaan pekerjaan karyawan yang dapat dinilai perkembangannya melalui evaluasi yang sistimatis oleh pihak yang berwenang dalam organisasi atau perusahaan “

Sedangkan menurut Henry Simanora (2001 : 327) pengertian kinerja karyawan sebagai berikut :

“ Kinerja karyawan (Employee Performance) adalah tingkat terhadap mana para karyawan mencapai persyaratan-persyaratan pekerjaan “

Untuk tercapainya suatu kinerja yang baik dari seorang karyawan maka dia harus mempunyai keahlian atas kinerja yang baik dan dia bersedia bekerja karena digaji atau diberi upah sesuai dengan kerjanya. Mengenai gaji atau kompensasi merupakan hal yang dapat memotivasi seorang karyawan sehingga bersedia melaksanakan kegiatan kerja dengan kinerja yang baik. Bila sekelompok karyawan dan atasannya mempunyai kinerja yang baik maka akan berdampak pada kinerja perusahaan yang baik pula.

Seperti diketahui organisasi atau perusahaan dapat hidup karena adanya manusia yang menggerakkannya. Manusia yang menggerakkan organisasi tersebut adalah orang-orang sebagai partisipan atau actor dalam sebuah organisasi atau perusahaan tersebut. Oleh karena itu suatu organisasi banyak dipengaruhi oleh perilaku para pesertanya.

Keikutsertaan para peserta dalam organisasi diatur dengan adanya pemberdayaan pemberian wewenang dan tanggung jawab. Dengan jelasnya wewenang dan tanggung jawab yang dilimpahkan kepada masing-masing peserta, organisasi, maka kinerja mereka harus baik. Namun ternyata belum tentu, karena faktor lain seperti motivasi dan harapan juga ikut menukung terciptanya kinerja yang baik. Dalam prakteknya motivasi dan harapan para peserta organisasi

tercemin dalam perilaku disiplin dan inisiatif. Oleh karena itu kinerja organisasi dipengaruhi pula oleh disiplin, inisiatif, wewenang dan tanggung jawab akan mencerminkan apakah organisasi akan berjalan secara efisien dan efektif atau tidak. Efisien dan efektivitas tersebut pada akhirnya akan menentukan kinerja (performance) organisasi tersebut.

Tujuan Penilaian Kinerja

Suatu perusahaan melakukan penilaian kinerja didasarkan pada dua alasan pokok, yaitu :

- a. Manajer memerlukan evaluasi yang objektif terhadap kinerja karyawan pada masa lalu yang digunakan untuk membuat keputusan di bidang SDM di masa yang akan datang.
- b. Manajer memerlukan alat yang memungkinkan untuk membantu karyawannya memperbaiki kinerja, merencanakan pekerjaan, mengembangkan kemampuan dan keterampilan untuk perkembangan karier dan memperkuat kualitas hubungan antar manajer yang bersangkutan dengan karyawannya.

Selain itu penilaian kinerja dapat digunakan untuk :

- a. Mengetahui pengembangan yang meliputi
 - 1) Identifikasi kebutuhan pelatihan
 - 2) Umpan balik kinerja
 - 3) Menentukan transfer dan penugasan, dan
 - 4) Identifikasi kekuatan dan kelemahan karyawan
- b. Pengambilan keputusan administratif, yang meliputi :

- 1) Keputusan untuk menentukan gaji, promosi, mempertahankan atau memberhentikan karyawan
 - 2) Pengakuan kinerja karyawan
 - 3) Pemutusan hubungan kerja, dan
 - 4) Mengidentifikasi yang buruk
- c. Keperluan perusahaan yang meliputi :
- 1) Perencanaan SDM
 - 2) Menentukan kebutuhan pelatihan
 - 3) Evaluasi pencapaian tujuan
 - 4) Informasi untuk identifikasi tujuan
 - 5) Evaluasi terhadap sistem SDM, dan
 - 6) Penguatan terhadap kebutuhan pengembangan perusahaan
- d. Dokumentasi yang meliputi :
- 1) Kriteria untuk validasi penelitian
 - 2) Dokumentasi keputusan-keputusan tentang SDM, dan
 - 3) Membantu untuk memenuhi persyaratan hukum

Berdasarkan uraian tersebut diatas, tujuan penilaian kinerja atau prestasi kerja karyawan pada dasarnya meliputi :

- a. Untuk mengetahui tingkat prestasi karyawan selama ini
- b. Pemberian imbalan yang serasi, misalnya untuk pemberian kenaikan gaji berkala, gaji pokok, kenaikan gaji istimewa, insentif uang
- c. Mendorong pertanggungjawaban dari karyawan
- d. Untuk pembeda antar karyawan yang satu dengan yang lain
- e. Pengembangan SDM yang masih dapat dibedakan lagi dalam :

- 1) Penugasan kembali, seperti diadakannya mutasi atau transfer, rotasi pekerjaan
- 2) Promosi, kenaikan jabatan
- 3) Training atau latihan
- 4) Meningkatkan motivasi kerja
- 5) Meningkatkan etos kerja
- 6) Sebagai alat untuk memperoleh umpan balik dari karyawan untuk memperbaiki desain pekerjaan, lingkungan kerja dan rencana karier selanjutnya
- 7) Riset seleksi sebagai kriteria keberhasilan / efektifitas

Sumber daya manusia merupakan salah satu unsur yang mempunyai peranan penting dalam suatu organisasi, baik di perusahaan maupun di pemerintahan. Karena kelancaran tugas sangat tergantung kepada kemampuan dan kinerja pegawai dan untuk mencapai tujuan yang telah terprogram diperlukan kinerja yang baik.

Model perencanaan kinerja memiliki empat (4) langkah utama :

- a. Memadukan masukan menjadi rencana kerja individual
- b. Mengkomunikasikan masukan kepada anggota tim
- c. Mengkonsep dan merevisi rencana kinerja
- d. Memfinalkan rencana kinerja

2.3.1 Strategi Manajemen Kinerja

Barangkali sebuah konsep yang paling penting dari manajemen kinerja adalah sebuah proses berkelanjutan yang merefleksikan praktik umum

manajemen yang baik dalam menentukan arah, memantau dan mengukur kinerja dan mengambil tindakan.

Beberapa sumber penilaian kinerja :

a. Penilaian atas diri sendiri

Penilaian atas diri sendiri adalah proses dimana para individu mengevaluasi kinerja mereka sendiri, melakukan pendekatan yang terstruktur, sebagai dasar pembicaraan dengan para manajer mereka dalam pertemuan-pertemuan evaluasi.

- 1) Mengurangi sikap defensif yang memberdayakan individu untuk mengevaluasi mereka sendiri daripada menyodorkan begitu saja hasil penilaian manajer terhadap bawahannya.
- 2) Membantu terjadinya diskusi yang lebih positif dan konstruktif selama berlangsungnya pertemuan evaluasi sehingga lebih difokuskan kepada pemecahan masalah bersama daripada mempersalahkan orang lain.
- 3) Memberikan suatu penilaian yang lebih seimbang karena didasarkan pada pandangan baik manajer maupun individu dan bukan pandangan manajer sendiri saja.

b. Penilaian oleh bawahan

Penilaian oleh bawahan menyediakan kemungkinan oleh bawahan untuk menilai atau berkomentar tentang aspek tertentu dari kinerja manajernya.

Tujuannya adalah untuk membantu manajer lebih menyadari tentang persoalan yang berkenaan dengan kinerja mereka dari sudut pandang bawahan mereka.

c. Penilaian oleh rekan sejawat

Penilaian oleh rekan sejawat adalah evaluasi yang dibuat sesama anggota tim atau kolega yang berada pada jaringan kerja sama. Praktik yang biasa terjadi adalah meminta individu memberikan penilaian kepada kolega atau jaringan kerja yang lainnya.

2.4 Pengaruh Insentif Terhadap Kinerja Karyawan

Dalam suatu perusahaan terdapat Sumber Daya Manusia dan Sumber Daya Bukan Manusia sebagai penggerak aktivitasnya. Peranan manusia sebagai sumber daya yang aktif, hidup dan terlibat dalam aktivitas perusahaan adalah penting. Pengolahan Sumber Daya Manusia merupakan masalah yang harus dihadapi oleh perusahaan. Agar organisasi dapat beraktivitas dengan baik dan lancar.

PT.Swatama Karya Gemilang Jakarta menyadari pentingnya pemberian insentif kepada karyawannya, sehingga kinerja yang ada akan lebih dapat ditingkatkan lagi seiring dengan berkembangnya organisasi di masa yang akan datang. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui seberapa besar Pengaruh Insentif Terhadap Kinerja Karyawan.

Perusahaan dalam melaksanakan kegiatannya akan berusaha untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya. Satu hal yang harus diperhatikan bersama yaitu bahwa keberhasilan berbagai aktivitas didalam perusahaan untuk mencapai tujuan bukan hanya tergantung pada keunggulan teknologi, dana operasi yang tersedia, sarana ataupun prasarana yang dimiliki perusahaan, melainkan juga tergantung pada aspek kinerja sumber daya manusia.

Sebagaimana telah kita ketahui, sumber daya manusia merupakan salah satu sumber daya yang sangat penting yang menggerakkan segala bidang kegiatan usaha. Namun demikian insentif merupakan salah satu sarana dalam memotivasi

karyawan untuk bekerja sesuai dengan apa yang diinginkan perusahaan agar tujuan perusahaan dapat tercapai. Sehingga balas jasa yang diberikan kepada karyawan tertentu yang prestasinya diatas rata-rata prestasi standar.

Dalam hal ini perusahaan haruslah berlaku adil kepada pegawainya. Sehingga adanya persaingan yang kurang sehat diantara pegawainya tidak ada, dan suasana kerja yang kurang baik tidak akan terjadi.

Kinerja berhubungan langsung dengan peran serta sumber daya manusia didalam menghasilkan barang atau jasa. Semakin produktif karyawan untuk melakukan pekerjaannya, maka tingkat produktivitas akan meningkat pula.

BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

3.1 Gambaran Umum Perusahaan

3.1.1 Lokasi Penelitian

Dalam penyusunan skripsi yang menjadi obyek penelitian bagi penulis adalah PT Swatama Karya Gemilang Jakarta yang terletak di Jalan Cipinang Raya no 12 Cipinang Besar Selatan, Jatinegara Jakarta Timur 13420.

3.1.2 Sejarah Singkat PT Sawatama Karya Gemilang Jakarta

Sebagai Negara yang sedang berkembang, Indonesia senantiasa mengalami perubahan dari waktu ke waktu seiring dengan dinamika yang tidak pernah berhenti dari proses perubahan. Salah satu bentuk riil atas perubahan tersebut terwujud dalam pembaharuan dan pembangunan fisik yang terus akan terjadi secara bertahap dan berkesinambungan untuk menyelaraskan dengan kebutuhan dan tuntunan kehidupan masyarakat sesuai dengan zamannya.

Untuk dapat ikut serta dalam proses perubahan dan pembangunan tersebut maka PT Swatama Karya Gemilang Jakarta yang bergerak dibidang konstruksi, sejak didirikan pada tanggal 25 Januari 1992 telah ikut andil dalam mengerjakan proyek-proyek pemerintah maupun swasta, dan semuanya dapat diselesaikan dengan baik.

PT Swatama Karya Gemilang Jakarta bahwa keberhasilan suatu jasa konstruksi sangat ditentukan oleh hasil akhir serta tepat waktunya jangka waktu pelaksanaan. Dan dengan didukung oleh tenaga-tenaga trampil dan berpengalaman serta didukung dengan tersedianya dana yang memadai, PT Swatama Karya Gemilang Jakarta yakin dapat mewujudkan keinginan pihak owner (pemilik proyek), dan hal ini terbukti dengan berhasilnya proyek-proyek yang telah PT Swatama Karya Gemilang Jakarta kerjakan selama ini, dan semuanya memuaskan pihak owner.

3.1.3 Struktur Organisasi Perusahaan (bagan terlampir)

a. Project Manager

Mempunyai tugas sebagai berikut :

- 1) Mengatur dan mengontrol semua kegiatan di lapangan
- 2) Serta mempertanggung jawabkan kepada Direktur perusahaan

b. Site Manager

Mempunyai tugas sebagai berikut :

- 1) Menjalankan tugas di lapangan
- 2) Memimpin rapat mingguan di lapangan
- 3) Membuat intruksi di lapangan kepada pelaksana lapangan dan bertanggung jawab kepada proyek manager

c. Site Engineer

Mempunyai tugas sebagai berikut :

- 1) Bertugas di lapangan, membuat gambar-gambar detail rencana kerja,
- 2) Membuat bobot prestasi mingguan pekerjaan
- 3) Menghitung kebutuhan bahan / material

d. Keuangan Proyek

Mempunyai tugas sebagai berikut :

- 1) Memegang kas proyek
- 2) Membuat laporan keuangan
- 3) Membayar material dan membayar upah tenaga kerja di lapangan

e. Pelaksana Sipil

Mempunyai tugas sebagai berikut :

- 1) Membuat instruksi dan mengawasi mandor dan tenaga kerja di lapangan

f. Pelaksana ME

Mempunyai tugas sebagai berikut :

- 1) Mengawasi pekerjaan elektrikal dan pekerjaan plating

g. Mekanik

Mempunyai tugas sebagai berikut :

- 1) Mengoperasikan dan memelihara peralatan di lapangan

h. Logistik

Mempunyai tugas sebagai berikut :

- 1) Menerima dan mengecek material yang datang

3.2 Metodologi Penelitian

Metode penelitian yang digunakan dalam penulisan skripsi ini berupa penelitian yang bersifat kausal. Penelitian kausal adalah penelitian untuk mengetahui pengaruh antara satu atau lebih variabel bebas (*independent variable*) yaitu insentif, terhadap variabel terikat (*dependent variable*) yaitu kinerja.

3.3 Hipotesis

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap permasalahan diteliti yang kebenarannya diuji secara empiris. Hipotesa yang dapat dirumuskan dalam penulisan ini sebagai berikut : “ **Diduga Ada Pengaruh Insentif Kinerja Karyawan Pada PT Swatama Karya Gemilang Jakarta** ”

Penguraian formulasi hipotesis adalah sebagai berikut :

$H_0 : \beta = 0$, Tidak terdapat pengaruh secara signifikan antara insentif terhadap kinerja karyawan.

$H_a : \beta \neq 0$, Terdapat pengaruh antara insentif terhadap kinerja karyawan.

Atau dengan bahasa kalimat statistik adalah :

Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka H_0 ditolak

Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ maka H_0 diterima

3.4 Variabel dan Skala pengukuran

Variabel merupakan sebuah konsep yang mempunyai variasi nilai. Agar konsep dapat diteliti secara empiris, maka dioperasionalkan dengan mengubah menjadi variabel, yang berarti sesuatu mempunyai variasi nilai, caranya adalah dengan memilih dimensi tertentu konsep yang mempunyai nilai (Masri Singaribuan : 2001).

Variabel-variabel dalam penelitian ini terdiri dari :

- a. Variabel X dalam penelitian ini adalah insentif.

Penulis memilih insentif sebagai variabel X yaitu variabel bebas, karena insentif masing-masing karyawan berbeda-beda menurut kebutuhan dan keinginan.

- b. Variabel Y dalam penelitian ini adalah kinerja.

Penulis memilih kinerja sebagai variabel Y karena kinerja merupakan interaksi antara motivasi dengan kemampuan.

Dari kedua variabel diatas, maka skala pengukuran yang digunakan dalam penelitian ini adalah Skala Likert. *Skala Likert* digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. Dalam penelitian, fenomena sosial ini telah ditetapkan secara spesifik oleh peneliti, yang selanjutnya disebut sebagai variabel penelitian. Dengan skala Likert, maka variabel yang akan diukur dijabarkan menjadi indikator variabel. Kemudian indikator tersebut dijadikan sebagai titik tolak untuk menyusun item-item instrumen yang dapat berupa pernyataan atau pertanyaan (Sugiyono : 107).

3.5 Definisi Operasional Variabel

Definisi Operasional Variabel dalam penulisan skripsi ini adalah insentif dan kinerja karyawan.

- a. Insentif (variabel X) Istilah system insentif pada umumnya digunakan untuk menggambarkan rencana-rencana pembayaran upah yang dikaitkan secara langsung dengan berbagai standar profitabilitas organisasi atau kedua kriteria tersebut “ (**Hani Handoko 2002 : 176**)
- b. Kinerja (variabel Y) adalah hasil pelaksanaan pekerjaan yang dapat dinilai perkembangannya melalui evaluasi yang sistematis oleh pihak yang berwenang dalam suatu organisasi atau perusahaan.

Definisi operasional variabel dimaksudkan untuk memberikan batasan dan penjelasan mengenai variabel-variabel yang akan dipakai dalam pembahasan ini.

Variabel-variabelnya yaitu :

- 1) Menurut **Marihot tua Efendi Hariandja 2002 : 265** bahwa insentif adalah daya perangsang yang diberikan kepada karyawan tertentu berdasarkan prestasi kerjanya berupa pemberian tunjangan atau bonus.

Adapun indikator insentif menurut Marihot tua Efendi Hariandja (2002 : 265)

- a) **Alat perangsang** yaitu, suatu cara bagi perusahaan dalam pemberian insentif untuk memotivasi atau mendorong kinerja karyawannya agar bekerja dengan lebih giat lagi baik berupa materi maupun uang.
- b) **Balas jasa** yaitu, para pegawai akan semakin bersemangat didalam meningkatkan prestasi kerja demi untuk mendapatkan insentif tersebut, sehingga tujuan perusahaan yang diharapkan akan dapat terealisasi dengan baik dan lancar.
- c) **Ganjaran** yaitu, agar suatu insentif dapat memotivasi pegawai, maka ganjaran yang tersedia harus menarik dan harus disediakan proporsi secara langsung terhadap peningkatan prestasi kerja, karena kebutuhan setiap orang berbeda-beda maka daya tarik insentif tidaklah sama.
- d) **Jenjang karier** yaitu, apabila pegawai telah memiliki masa kerja yang baik, mempunyai prestasi yang gemilang dan telah berjasa kepada perusahaan, maka perusahaan dapat memberikan kenaikan pangkat atau promosi

2) Menurut John Soeprihanto (2007 : 7) bahwa kinerja adalah cara dan hasil kerja seorang karyawan selama periode tertentu.

Adapun indikator kinerja yaitu :

- a) Kesetiaan
- b) Kreativitas
- c) Prestasi kerja
- d) Kerja sama
- e) Kecakapan
- f) Kejujuran

- g) Kepemimpinan
- h) Tanggung jawab
- i) Kedisiplinan
- j) Kepribadian

3.6 Metode Pengumpulan data

Metode pengumpulan data merupakan suatu usaha untuk menemukan, mengembangkan dan menguji pengetahuan yang dilakukan dengan metode-metode ilmiah.

Dalam penyusunan skripsi ini, metode yang digunakan meliputi :

a. Teknik pengumpulan data

Untuk memperoleh data serta keterangan-keterangan yang diperlukan, digunakan beberapa metode pengumpulan data, hal ini dimaksudkan agar dapat mengetahui cara-cara atau teknik-teknik yang dilakukan untuk memperoleh data.

Adapun teknik-tekniknya adalah sebagai berikut :

1) Riset lapangan (*Field Research*)

Yaitu teknik penelitian yang dilakukan secara langsung kepada objek penelitian untuk memperoleh data-data yang diperlukan.

2) Daftar pertanyaan (Kuesioner)

Yaitu metode pengumpulan data yang dilakukan dengan membuat daftar pertanyaan untuk para responden atau kuesioner berisi daftar pertanyaan yang terstruktur, jenis pertanyaan yang diberikan dalam kuesioner adalah pertanyaan tertutup dengan pilihan jawaban yang sudah ditetapkan.

Pengambilan responden dilakukan dengan menggunakan teknik

pengambilan sample adalah 50 responden dari karyawan yang bekerja di PT Sawatama Karya Gemilang Jakarta. Adapun pertanyaan yang diajukan adalah pertanyaan mengenai data responden, pertanyaan-pertanyaan yang berhubungan dengan pengaruh insentif terhadap kinerja karyawan, yaitu :

- a) 10 pertanyaan tentang insentif
- b) 10 pertanyaan tentang kinerja

Dari pertanyaan-pertanyaan yang diajukan merupakan pertanyaan tertutup, dimana jawaban untuk setiap pertanyaan telah disediakan dan responden hanya memilih salah satu jawaban yang paling tepat dari lima pilihan yang telah disediakan, yakni :

- a) Sangat tidak setuju (STS) = 1
- b) Tidak setuju (TS) = 2
- c) Ragu-ragu (R) = 3
- d) Setuju (S) = 4
- e) Sangat setuju (SS) = 5

b. Data penelitian yang bersumber dari data primer

Data primer yaitu data yang diperoleh langsung dari objek penelitian atau sumbernya, baik itu wawancara maupun dengan memberikan daftar pertanyaan (kuesioner) untuk diisi.

3.7 Sampel Penelitian

Menurut Sugiyono (2005 : 73) sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Sedangkan populasi adalah

keseluruhan subyek penelitian yang mempunyai kesamaan karakteristik tertentu.

Sampel penelitian yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan convinience sampling (pengambilan sampel yang di permudah) yang artinya adalah peneliti memiliki kebebasan untuk memilih siapa saja yang ditemui pada seluruh karyawan PT. Swatama Karya Gemilang Jakarta yang jumlah karyawannya dijadikan sampel sebanyak 50 orang.

3.8 Metode Analisis Data

3.8.1 Analisis Koefisien Regresi

Analisis ini digunakan untuk mengetahui pengaruh pemberian insentif terhadap kinerja karyawan. Melalui data yang diperoleh, penulis mencoba membandingkan hasil analisa tersebut dengan teori-teori yang ada dengan menggunakan metode analisa regresi linier sederhana dalam buku statistik Sugiono (2005. Statistika Untuk Penelitian) dengan uji statistik atau juga dihitung dalam rumus :

$$\mathbf{Y = a + bX}$$

Dimana : Y = Kinerja Karyawan

X = Insentif

b = Koefisien regresi yang ditaksir

a = Konstanta

Untuk mencari :

$$\mathbf{a = \frac{(\sum y) - b (\sum x)}{n}}$$

$$n$$

$$b = \frac{n (\sum xy) - (\sum x)(\sum y)}{n (\sum x^2) - (\sum x)^2}$$

3.9 Pengujian Hipotesis

- a. Menentukan tingkat signifikan (α)

Dalam penulisan skripsi ini digunakan :

$$\alpha = 5 \% (0,05)$$

- b. Mencari t hitung, yang digunakan dalam rumus :

$$t \text{ hit} = \frac{b}{Sb}$$

$$Sb = \frac{Se}{\sqrt{(\sum X^2) - (\sum X)^2 / N}}$$

$$Se = \frac{\sqrt{\sum Y^2 - \alpha \sum Y - b \sum XY}}{N}$$

b = Perkiraan Koefisien Regresi

Se = Standar Error Of Estimate

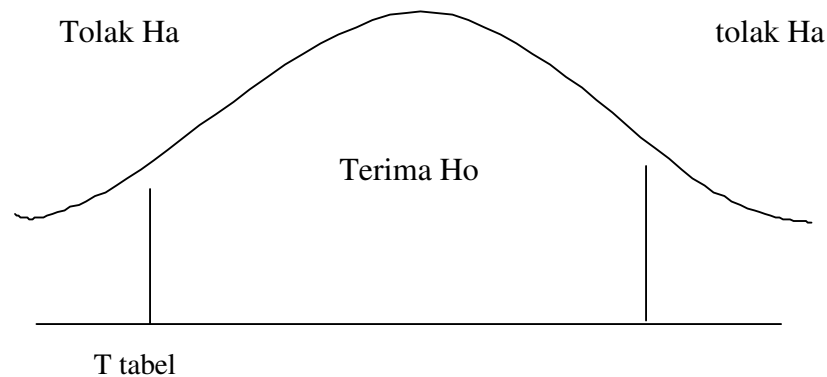
S_b = Standar Error Of Regression Coefisient (Standar kesalahan koefisien regresi)

- c. Keputusan untuk menerima/menolak H_0 didasarkan pada perbandingan antara nilai t hitung dengan nilai t tabel

Kriteria uji : Jika t hitung $>$ dari t tabel maka H_0 ditolak

Jika t hitung $<$ dari t tabel maka H_0 diterima

- d. Menentukan daerah kritis (penolakkan t hitung dengan H_0)



- d. Apabila t hitung lebih kecil dari t tabel maka keputusannya menerima H_0 berarti insentif tidak mempunyai pengaruh yang signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan.

BAB IV

ANALISA DAN PEMBAHASAN

Pada bab ini akan di bahas secara keseluruhan mengenai insentif terhadap kinerja karyawan pada PT Swatama Karya Gemilang Jakarta. Penyebaran kuesioner diawali dengan melakukan penyeleksian awal agar responden yang mengisi kuesioner ini sesuai dengan target sample yang diinginkan.

Setelah data daftar pertanyaan terisi, maka data mentah tersebut diolah kembali. Proses data mentah ini diawali dengan melakukan pengcodingan terlebih dahulu yang merupakan pemberian angka atau kode pada setiap pertanyaan lalu lanjutkan dengan tabulasi data dengan memasukkan data ke dalam table dan mengukur angka-angka sehingga dapat dihitung jumlah-jumlah kasus dalam berbagai kategori, setelah data selesai diolah kemudian dilakukan analisis pembahasan terhadap data tersebut. Penelitian ini menggunakan uji statistik dengan menggunakan SPSS.

Karakteristik responden dalam penelitian ini antara lain : jenis kelamin, usia, pendidikan, dan lamanya bekerja.

Selanjutnya penulis akan mengklasifikasikan dalam bentuk distribusi frekuensi sebagai berikut :

4.1 Pemberian Insentif pada Karyawan pada PT Swatama Karya Gemilang Jakarta

4.1.1 Karakteristik Responden

Jumlah responden yang diambil dalam penelitian ini adalah 50 orang, dan dilakukan oleh PT Swatama Karya Gemilang Jakarta, adapun klasifikasinya adalah sebagai berikut :

Tabel 4.1.1
Karakteristik Responden

Variabel	Responden	Persentase (%)
Usia :		
<25 tahun	5	10%
25-30 tahun	9	18%
30-40 tahun	21	42%
>40 tahun	15	30%
Jenis Kelamin :		
Laki-laki	27	54%
Perempuan	23	46%
Pendidikan :		
SD	2	4%
SMP	7	14%
SMA	10	20%
Universitas	31	62%
Lama Bekerja :		
<1-5 tahun	8	16%
6-10 tahun	15	30%
11-20 tahun	17	34%
>20 tahun	10	20%

Sumber : Data yang diolah

Berdasarkan tabel di atas, maka penjelasannya sebagai berikut :

Tingkat Usia Responden

Dapat di lihat dari usia responden, dibagi menjadi 4 kelompok yaitu di bawah 25 tahun, antara 25-30 tahun, antara 30-40 tahun, dan lebih dari 40 tahun. Dari hasil perhitungan dapat dilihat bahwa mayoritas usia yang paling banyak berada pada usia 30-40 tahun yaitu sebanyak 21 responden (42%).

Jenis Kelamin Responden

Dapat dilihat bahwa mayoritas karyawan PT Swatama Karya Gemilang Jakarta adalah Laki-laki yaitu 27 responden (54%).

Pendidikan Responden

Tingkat pendidikan responden di PT Swatama Karya Gemilang Jakarta paling terbesar adalah Universitas yaitu sebanyak 31 reponden (62%)

Lamanya Bekerja

Penulis juga menganalisa lama bekerjanya responden dengan persentase terbesar adalah kurang dari 11-20 tahun sebanyak 17 responden (34%).

4.1.2 Analisa Pelaksanaan Insentif pada PT Swatama Karya Gemilang

Jakarta

- a. Tanggapan responden mengenai pimpinan perusahaan selalu memberikan insentif serta dorongan kepada karyawannya, agar tercapai tujuan yang diharapkan

Tabel 4.1.2

Tanggapan responden dalam memberikan insentif dapat memotivasi kerja karyawan dalam melakukan kegiatan sehari-hari

No	Tanggapan Responden	Jumlah Responden	Presentase
1.	Sangat Tidak Setuju	0	0
2.	Tidak Setuju	1	2 %
3.	Ragu – Ragu	6	12 %
4.	Setuju	21	42 %
5.	Sangat Setuju	22	44 %
	Jumlah	50	100 %

Sumber : Data yang diolah

Dari tabel 4.1.2 diketahui bahwa responden yang paling banyak adalah sangat setuju sebanyak 22 responden (44%), dan responden yang paling sedikit adalah tidak setuju sebanyak 1 responden (2%).

b. Tanggapan responden mengenai saat mempertahankan karyawan serta menambah semangat atas gairah kerjanya lebih dari 3 tahun

Tabel 4.1.3

Tanggapan responden mengenai saat mempertahankan karyawan serta menambah semangat atas gairah kerjanya lebih dari 3 tahun

No	Tanggapan Responden	Jumlah Responden	Presentase
1.	Sangat Tidak Setuju	0	0
2.	Tidak Setuju	0	0
3.	Ragu – Ragu	7	14 %
4.	Setuju	22	44 %
5.	Sangat Setuju	21	42 %
	Jumlah	50	100 %

Sumber : Data yang diolah

Dari table 4.1.3 diketahui bahwa responden yang paling banyak adalah sangat setuju sebanyak 21 responden (42%), dan responden yang paling sedikit adalah ragu-ragu sebanyak 7 responden (14%).

- c. Tanggapan responden mengenai kebijakan yang dikaitkan dengan insentif pada perusahaan dimasukan ke dalam bonus

Tabel 4.1.4

Tanggapan responden mengenai kebijakan yang dikaitkan dengan insentif pada perusahaan dimasukan ke dalam bonus

No	Tanggapan Responden	Jumlah Responden	Presentase
1.	Sangat Tidak Setuju	0	0
2.	Tidak Setuju	0	0
3.	Ragu – Ragu	7	14 %
4.	Setuju	20	40 %
5.	Sangat Setuju	23	46 %
	Jumlah	50	100 %

Sumber : Data yang diolah

Dari table 4.1.4 diketahui bahwa responden yang paling banyak adalah sangat setuju sebanyak 23 responden (46%), dan responden yang paling sedikit adalah ragu-ragu sebanyak 7 responden (14%).

- d. Tanggapan responden mengenai dengan adanya pelaksanaan kebijakan kegiatan insentif maka dapat membantu anda dalam menambah penghasilan

Tabel 4.1.5

Tanggapan responden dengan adanya pelaksanaan kebijakan kegiatan insentif maka dapat membantu anda dalam menambah penghasilan

No	Tanggapan Responden	Jumlah Responden	Presentase
1.	Sangat Tidak Setuju	1	2%
2.	Tidak Setuju	2	4 %
3.	Ragu – Ragu	11	22 %
4.	Setuju	20	40 %
5.	Sangat Setuju	16	32 %
	Jumlah	50	100 %

Sumber : Data yang diolah

Dari table 4.1.5 diketahui bahwa responden yang paling banyak adalah setuju sebanyak 20 responden (40%), dan responden yang paling sedikit adalah sangat tidak setuju sebanyak 1 responden (2%).

- e. Tanggapan responden mengenai insentif adalah sarana motivasi yang dapat merangsang atau mendorong karyawan agar dalam dirinya tumbuh semangat yang lebih besar untuk berprestasi

Tabel 4.1.6

Tanggapan responden mengenai insentif adalah sarana motivasi yang dapat merangsang atau mendorong karyawan agar dalam dirinya tumbuh semangat yang lebih besar untuk berprestasi

No	Tanggapan Responden	Jumlah Responden	Presentase
1.	Sangat Tidak Setuju	0	0
2.	Tidak Setuju	3	6%
3.	Ragu – Ragu	11	22 %
4.	Setuju	15	30 %
5.	Sangat Setuju	21	42 %
	Jumlah	50	100 %

Sumber : Data yang diolah

Dari table 4.1.6 diketahui bahwa responden yang paling banyak adalah sangat setuju sebanyak 21 responden (42%), dan responden yang paling sedikit adalah tidak setuju sebanyak 3 responden (6%).

- f. Tanggapan responden mengenai hubungan kerja yang harmonis dengan teman sekerja atau dengan pimpinan, membuat karyawan merasa betah bekerja

Tabel 4.1.7
Tanggapan responden mengenai Insentif yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan bertujuan untuk meningkatkan kinerja

No	Tanggapan Responden	Jumlah Responden	Presentase
1.	Sangat Tidak Setuju	0	0
2.	Tidak Setuju	1	2 %
3.	Ragu – Ragu	13	26 %
4.	Setuju	15	30 %
5.	Sangat Setuju	21	42 %
	Jumlah	50	100 %

Sumber : Data yang diolah

Dari Tabel 4.1.7 diketahui bahwa responden yang paling banyak adalah sangat setuju sebanyak 21 responden (42%), dan responden yang paling sedikit adalah tidak setuju sebanyak 1 responden (2%).

- g. Tanggapan responden mengenai Insentif yang diberikan perusahaan kepada karyawan dapat meningkatkan loyalitas, kreatifitas, dan partisipasi karyawan

Tabel 4.1.8

Tanggapan responden mengenai Karyawan yang kinerjanya melebihi standar perusahaan akan diberikan insentif lebih

No	Tanggapan Responden	Jumlah Responden	Presentase
1.	Sangat Tidak Setuju	0	0
2.	Tidak Setuju	3	6%
3.	Ragu – Ragu	6	12 %
4.	Setuju	23	46 %
5.	Sangat Setuju	18	36 %
	Jumlah	50	100 %

Sumber : Data yang diolah

Dari tabel 4.1.8 diketahui bahwa responden yang paling banyak adalah setuju sebanyak 23 responden (46%), dan responden yang paling sedikit adalah tidak setuju sebanyak 3 responden (6%).

h. Tanggapan responden mengenai kurangnya kesejahteraan atas insentif yang diberikan oleh perusahaan yang mengakibatkan karyawan untuk pindah kerja atau mogok kerja

Tabel 4.1.9

Tanggapan responden mengenai kurangnya kesejahteraan atas insentif yang diberikan oleh perusahaan yang mengakibatkan karyawan untuk pindah kerja atau mogok kerja

No	Tanggapan Responden	Jumlah Responden	Presentase
1.	Sangat Tidak Setuju	0	0
2.	Tidak Setuju	1	2%
3.	Ragu – Ragu	7	14 %
4.	Setuju	17	34 %
5.	Sangat Setuju	25	50 %
	Jumlah	50	100 %

Sumber : Data yang diolah

Dari tabel 4.1.9 diketahui bahwa responden yang paling banyak adalah sangat setuju sebanyak 25 responden (50%), dan responden yang paling sedikit adalah tidak setuju sebanyak 1 responden (2%).

- i. Tanggapan responden mengenai kesejahteraan karyawan dan fasilitas lain yang telah diberikan perusahaan sesuai dengan kinerja yang dilakukan oleh karyawan

Tabel 4.1.10

Tanggapan responden mengenai kesejahteraan karyawan dan fasilitas lain yang telah diberikan perusahaan sesuai dengan kinerja yang dilakukan oleh karyawan

No	Tanggapan Responden	Jumlah Responden	Presentase
1.	Sangat Tidak Setuju	0	0
2.	Tidak Setuju	0	0
3.	Ragu – Ragu	4	8 %
4.	Setuju	25	50 %
5.	Sangat Setuju	21	42 %
	Jumlah	50	100 %

Sumber : Data yang diolah

Dari tabel 4.1.10 diketahui bahwa responden yang paling banyak adalah setuju sebanyak 25 responden (50%), dan responden yang paling sedikit adalah ragu-ragu sebanyak 4 responden (8%).

j. Tanggapan responden mengenai diberikannya insentif merupakan salah satu rangsangan yang sengaja diberikan oleh perusahaan kepada karyawan agar meningkatkan prestasi

Tabel 4.1.11

Tanggapan responden mengenai diberikannya insentif merupakan salah satu rangsangan yang sengaja diberikan oleh perusahaan kepada karyawan agar meningkatkan prestasi

No	Tanggapan Responden	Jumlah Responden	Presentase
1.	Sangat Tidak Setuju	0	0
2.	Tidak Setuju	4	8 %
3.	Ragu – Ragu	4	8 %
4.	Setuju	23	46 %
5.	Sangat Setuju	19	38 %
	Jumlah	50	100 %

Sumber : Data yang diolah

Dari tabel 4.1.11 diketahui bahwa responden yang paling banyak adalah setuju sebanyak 23 responden (46%), dan responden yang paling sedikit adalah tidak setuju sebanyak 4 responden (8%).

Tabel 4.1.12

NO	REKAPITULASI ANALISA INSENTIF					
		STS	TS	RR	S	SS
1.	Dalam memberikan insentif dapat memotivasi kerja karyawan dalam melakukan kegiatan sehari	0%	2%	12%	42%	44%
2.	hari Mempertahankan karyawan serta menambah					
3.	semangat atas gairah kerjanya lebih dari 3 tahun Kebijakan yang dikaitkan dengan insentif pada	0% 0%		14%	44%	42%
4.	perusahaan dimasukkan kedalam bonus Dengan adanya pelaksanaan kebijakan kegiatan	0%	0%	14%	40%	46%
5.	insentif maka dapat membantu anda dalam menambah penghasilan Insentif adalah sarana motivasi yang dapat merangsang atau mendorong karyawan agar dalam dirinya tumbuh semangat yang lebih besar untuk berprestasi	0%	4%	22%	40%	32%
6.	Insentif yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan bertujuan untuk meningkatkan kinerja	0%	6%	22%	30%	42%
7.	Karyawan yang kinerjanya melebihi standar perusahaan akan diberikan insentif lebih	0%		26%	30%	42%
8.	Kurangnya kesejahteraan atas insentif yang diberikan oleh perusahaan yang mengakibatkan karyawan untuk pindah kerja atau mogok kerja	0%	6%	12%	46%	36%
9.	Kesejahteraan karyawan dan fasilitas lain yang telah iberikan perusahaan sesuai dengan kinerja yang dilakukan oleh karyawan	0%	2%	14%	34%	50%
		0%	0%	8%	50%	42%

Sumber : Hasil Kuesioner (diolah)

4.1.3. Analisa Penilaian Kinerja pada PT Swatama Karya Gemilang Jakarta

- a. Tanggapan responden mengenai melaksanakan tugas pekerjaan dengan tekun dan sepenuh hati tanpa memperhitungkan waktu dan tenaga

Tabel 4.1.13

Tanggapan responden mengenai melaksanakan tugas pekerjaan dengan tekun dan sepenuh hati tanpa memperhitungkan waktu dan tenaga

No	Tanggapan Responden	Jumlah Responden	Presentase
1.	Sangat Tidak Setuju	0	0 %
2.	Tidak Setuju	2	4 %
3.	Ragu – Ragu	11	22 %
4.	Setuju	23	46 %
5.	Sangat Setuju	14	28 %
	Jumlah	50	100 %

Sumber : Data yang diolah

Dari tabel 4.1.13 diketahui bahwa responden yang paling banyak adalah setuju sebanyak 23 responden (46%), dan responden yang paling sedikit adalah tidak setuju sebanyak 2 responden (4%).

b. Tanggapan responden mengenai mengenai penyalahgunaan wewenang didalam perusahaan dapat berdampak pada kinerja karyawan

Tabel 4.1.14
Tanggapan responden mengenai penyalahgunaan wewenang didalam
perusahaan dapat berdampak pada kinerja karyawan

No	Tanggapan Responden	Jumlah Responden	Presentase
1.	Sangat Tidak Setuju	0	0
2.	Tidak Setuju	1	2 %
3.	Ragu – Ragu	11	22 %
4.	Setuju	23	46 %
5.	Sangat Setuju	15	30 %
	Jumlah	50	100 %

Sumber : Data yang diolah

Dari tabel 4.1.14 diketahui bahwa responden yang paling banyak adalah setuju sebanyak 23 responden (46%), dan responden yang paling sedikit adalah tidak setuju sebanyak 1 responden (2%).

- c. Tanggapan responden mengenai penilaian kinerja yang dilakukan oleh perusahaan diwujudkan dalam bentuk promosi jabatan

Tabel 4.1.15

Tanggapan responden mengenai penilaian kinerja yang dilakukan oleh perusahaan diwujudkan dalam bentuk promosi jabatan

No	Tanggapan Responden	Jumlah Responden	Presentase
1.	Sangat Tidak Setuju	0	0 %
2.	Tidak Setuju	0	0 %
3.	Ragu – Ragu	8	16 %
4.	Setuju	19	38 %
5.	Sangat Setuju	23	46 %
	Jumlah	50	100 %

Sumber : Data yang diolah

Dari tabel 4.1.15 diketahui bahwa responden yang paling banyak adalah sangat setuju sebanyak 23 responden (46%), dan responden yang paling sedikit adalah ragu-ragu sebanyak 8 responden (16%).

d. Tanggapan responden mengenai jika seorang karyawan dalam bekerjanya memiliki kinerja yang baik maka ia akan dinaikkan golongan atau pangkat lebih cepat dari sebelumnya

Tabel 4.1.16

Tanggapan responden mengenai jika seorang karyawan dalam bekerjanya memiliki kinerja yang baik maka ia akan dinaikkan golongan atau pangkat lebih cepat dari sebelumnya

No	Tanggapan Responden	Jumlah Responden	Presentase
1.	Sangat Tidak Setuju	0	0 %
2.	Tidak Setuju	1	2 %
3.	Ragu – Ragu	9	18 %
4.	Setuju	20	40 %
5.	Sangat Setuju	20	40 %
	Jumlah	50	100 %

Sumber : Data yang diolah

Dari tabel 4.1.16 diketahui bahwa responden yang paling banyak adalah setuju dan sangat setuju sebanyak 20 responden (40%), dan responden yang paling sedikit adalah tidak setuju sebanyak 1 responden (2%).

- e. Tanggapan responden mengenai dalam melaksanakan pekerjaan, anda lebih mengutamakan kepentingan perusahaan diatas kepentingan pribadi.

Tabel 4.1.17

Tanggapan responden mengenai dalam melaksanakan pekerjaan, anda lebih mengutamakan kepentingan perusahaan diatas kepentingan pribadi

No	Tanggapan Responden	Jumlah Responden	Presentase
1.	Sangat Tidak Setuju	1	2 %
2.	Tidak Setuju	1	2 %
3.	Ragu – Ragu	11	22 %
4.	Setuju	17	34 %
5.	Sangat Setuju	20	40 %
	Jumlah	50	100 %

Sumber : Data yang diolah

Dari tabel 4.1.17 diketahui bahwa responden yang paling banyak adalah sangat setuju sebanyak 20 responden (40%), dan responden yang paling sedikit adalah sangat tidak setuju sebanyak 1 responden (2%).

- f. Tanggapan responden mengenai tinggi rendahnya tingkat kinerja karyawan tergantung pada kepuasan karyawan

Tabel 4.1.18

Tanggapan responden mengenai tinggi rendahnya tingkat kinerja karyawan tergantung pada kepuasan karyawan

No	Tanggapan Responden	Jumlah Responden	Presentase
1.	Sangat Tidak Setuju	1	2 %
2.	Tidak Setuju	0	0 %
3.	Ragu – Ragu	11	22 %
4.	Setuju	23	46 %
5.	Sangat Setuju	15	30 %
	Jumlah	50	100 %

Sumber : Data yang diolah

Dari tabel 4.1.18 diketahui bahwa responden yang paling banyak adalah setuju sebanyak 23 responden (46%), dan responden yang paling sedikit adalah sangat tidak setuju sebanyak 1 responden (2%).

- g. Tanggapan responden mengenai mengenai perusahaan selama ini memberikan fasilitas yang memadai atas prestasi kerja karyawan

Tabel 4.1.19

Tanggapan responden mengenai perusahaan selama ini memberikan fasilitas yang memadai atas prestasi kerja karyawan

No	Tanggapan Responden	Jumlah Responden	Presentase
1.	Sangat Tidak Setuju	0	0 %
2.	Tidak Setuju	1	2 %
3.	Ragu – Ragu	3	6 %
4.	Setuju	24	48 %
5.	Sangat Setuju	22	44 %
	Jumlah	50	100 %

Sumber : Data yang diolah

Dari tabel 4.1.19 diketahui bahwa responden yang paling banyak adalah setuju sebanyak 24 responden (48%), dan responden yang paling sedikit adalah tidak setuju sebanyak 1 responden (2%).

- h. Tanggapan responden mengenai kebijakan perusahaan memberikan promosi jabatan terhadap karyawan yang berprestasi

Tabel 4.1.20

Tanggapan responden mengenai kebijakan perusahaan memberikan promosi jabatan terhadap karyawan yang berprestasi

No	Tanggapan Responden	Jumlah Responden	Presentase
1.	Sangat Tidak Setuju	0	0 %
2.	Tidak Setuju	1	2 %
3.	Ragu – Ragu	9	18 %
4.	Setuju	19	38 %
5.	Sangat Setuju	21	42 %
	Jumlah	50	100 %

Sumber : Data yang diolah

Dari tabel 4.20 diketahui bahwa responden yang paling banyak adalah sangat setuju sebanyak 21 responden (42%), dan responden yang paling sedikit adalah tidak setuju sebanyak 1 responden (2%).

- i. Tanggapan responden mengenai karyawan yang berprestasi kerjanya sangat baik akan mendapatkan insentif dari perusahaan

Tabel 4.1.21

Tanggapan responden mengenai karyawan yang berprestasi kerjanya sangat baik akan mendapatkan insentif dari perusahaan

No	Tanggapan Responden	Jumlah Responden	Presentase
1.	Sangat Tidak Setuju	1	2 %
2.	Tidak Setuju	7	14 %
3.	Ragu – Ragu	10	20 %
4.	Setuju	19	38 %
5.	Sangat Setuju	3	6 %
	Jumlah	50	100 %

Sumber : Data yang diolah

Dari tabel 4.1.21 diketahui bahwa responden yang paling banyak adalah ragu-ragu sebanyak 10 responden (20%), dan responden yang paling sedikit adalah sangat tidak setuju sebanyak 1 responden (2%).

j. Tanggapan responden mengenai pengukuran prestasi kerja yang di gunakan perusahaan sebagai sarana untuk menganalisa dan mendorong kinerja karyawan.

Tabel 4.1.22

Tanggapan responden mengenai pengukuran prestasi kerja yang di gunakan perusahaan sebagai sarana untuk menganalisa dan mendorong kinerja karyawan

No	Tanggapan Responden	Jumlah Responden	Presentase
1.	Sangat Tidak Setuju	0	0 %
2.	Tidak Setuju	2	4 %
3.	Ragu – Ragu	9	18 %
4.	Setuju	17	34 %
5.	Sangat Setuju	22	44 %
	Jumlah	50	100 %

Sumber : Data yang diolah

Dari tabel 4.1.22 diketahui bahwa responden yang paling banyak adalah sangat setuju sebanyak 22 responden (44%), dan responden yang paling sedikit adalah tidak setuju sebanyak 2 responden (4%).

Tabel 4.1.23
REKAPITULASI ANALISA KINERJA KARYAWAN.

NO		STS	TS	RR	S	SS
1.	Melaksanakan tugas pekerjaan dengan tekun dan sepenuh hati tanpa memperhitungkan waktu dan tenaga	0%	4%	22%	46%	28%
2.	Penyalahgunaan wewenang di dalam perusahaan dapat berdampak pada kinerja karyawan	0%	2%	22%	46%	30%
3.	Penilaian kinerja yang dilakukan oleh perusahaan di wujudkan dalam bentuk promosi jabatan	0%	0%	16%	38%	46%
4.	Jika seorang karyawan dalam bekerjanya memiliki kinerja yang baik maka ia akan dinaikkan golongan atau pangkat lebih cepat	0%	2%	18%	40%	40%
5.	dari sebelumnya Dalam melaksanakan pekerjaan, anda lebih mengutamakan kepentingan perusahaan	2%	2%	22%	34%	40%
6.	diatas kepentingan pribadi	2%	0%	22%	46%	30%
7.	Tinggi rendahnya tingkat kinerja karyawan tergantung pada kepuasan karyawan	0%	2%	6%	48%	44%
8.	Perusahaan selama ini memberikan fasilitas	0%	2%	18%	38%	42%

yang memadai atas prestasi kerja karyawan

Kebijakan yang memberikan promosi jabatan

terhadap karyawan yang berprestasi

Sumber : Hasil Kuesioner (diolah)

4.2 Analisa Pengaruh Insentif Terhadap Kinerja Karyawan

Setelah dianalisis, terdapat dua faktor atau variabel dengan rincian yaitu variabel Insentif adalah variabel bebas (Independent Variable) sedangkan variabel Kinerja adalah variabel terikat (Dependent Variable). Kedua variabel tersebut diolah dengan menggunakan analisis regresi linier sederhana pada program komputer SPSS (*Statistical Progame for Social Sciences*) 16. Analisis ini digunakan untuk mengetahui bagaimana pengaruh variabel bebas (Insentif) terhadap variabel terikat (Kinerja). Dari data yang diperoleh didalam penelitian ini setelah diproses diperoleh (*print out*) sebagai berikut :

a. Variabel yang dimasukkan dan dikeluarkan

Variables Entered/Removed^b

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

a. All requested variables entered.

b. Dependent Variable: Kinerja

Dalam tabel diatas menjelaskan bahwa semua variabel telah dimasukkan dalam proses (All Variables Entered) dan tidak ada yang dikeluarkan (Removed).

b. Model Summary

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.164 ^a	.027	.007	2.452

a. Predictors: (Constant), Insentif

b. Dependent Variable: Kinerja

Pada tabel Model Summary terdapat nilai R sebesar 0,164. Dalam hal ini berarti bahwa hubungan antara variabel-variabel bebas (independent variable) yaitu insentif dengan variabel terikat (dependen variable) yaitu kinerja adalah sebesar 16,4%. Sedangkan didapat nilai R Square sebesar 0,027, dapat diartikan bahwa kinerja 2,7% disebabkan oleh pengaruh insentif, dan sisanya 97,3% (100% - 2,7%) dijelaskan oleh sebab-sebab lain. R Square berkisar 0 sampai 1, dengan catatan semakin kecil R Square semakin lemah pengaruh kedua varibel.

C. Persamaan Garis Regresi Linier Sederhana

Analisis regresi linier sederhana digunakan untuk mengetahui hubungan ketergantungan (pengaruh) dari suatu variabel bebas terhadap variabel terikat. Di dalam penelitian skripsi ini, analisis regresi yang dilakukan, ditunjukkan untuk mengetahui nyata tidaknya pengaruh variabel insentif (X) terhadap variabel kinerja (Y). Hasil pemrosesan penelitian dengan program SPSS versi 16 ditunjukkan pada tabel dibawah ini :

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	48.649	5.578		8.721	.000
iNSENTIF	-.150	.130	-.164	-1.155	.254

a. Dependent Variable: Kinerja

Dari tabel diatas, terlihat bahwa nilai konstanta (α) koefisien regresi (b), serta nilai t hitung dengan tingkat signifikannya. Dari tabel tersebut diperoleh persamaan regresi :

$$Y = 48,649 + (- 0,150) X$$

1). $H_0 : \beta = 0$, (Tidak terdapat pengaruh secara signifikan antara insentif terhadap kinerja karyawan).

$H_a : \beta > 0$, (Terdapat pengaruh positif antara insentif terhadap kinerja karyawan).

2). Menentukan tingkat signifikan (α)

Tingkat signifikan (α) = 5 % dan derajat kebebasan (df) = jumlah data – 2 atau $50 - 2 = 48$ dan uji dilakukan dengan dua sisi di dapat **2,011**.

3). Ketentuan berdasarkan nilai t

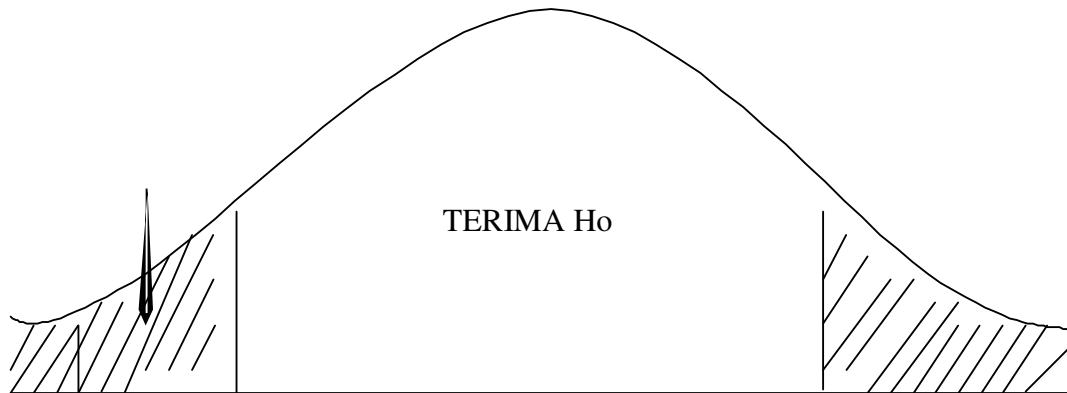
Dengan membandingkan statistic hitung dengan statistic tabel, statistic t hitung dari tabel output diatas terlihat bahwa t hitung adalah (**-1,155**)

4). Berdasarkan probabilitas

Jika probabilitas $> 0,05$ maka H_0 diterima

Jika probabilitas $< 0,05$ maka H_0 ditolak

Daerah penerimaan dan penolakan uji hipotesis



T hitung = - 1,155 t tabel = 2,011

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. KESIMPULAN

Setelah penulis melakukan penelitian dan pembahasan pada bab-bab sebelumnya maka dapat dilihat bahwa nilai t hitung (- 1,155) lebih kecil daripada t tabel (2,011) serta dapat di lihat pula dari nilai signifikan sebesar (0,254) yang menyatakan nilai tersebut di atas nilai probabilitas yang sebesar (0,05). Maka dapat di tarik kesimpulan bahwa H_a di tolak serta H_o diterima, hal ini berarti insentif tidak terdapat pengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Swatama Karya Gemilang Jakarta.

B. SARAN

Di sarankan PT. Swatama Karya Gemilang Jakarta meningkatkan insentif para karyawannya agar kinerja mereka lebih tinggi dan dapat memberi keuntungan bagi perusahaan.

DAFTAR PUSTAKA

- Marihot Tua Efendi Hariandja. Drs. Msi, 2005. **Manajemen Sumber Daya Manusia**, Grasindo, Jakarta.
- Sibarani Panggabean, Mutiara. 2004. **Manajemen Sumber Daya Manusia**, Ghalia Indonesia, Bogor.
- Drs. Husein Umar, SE.,M.M.,M.B.A. 2004. **Metode Penelitian**, PT Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- M. Manulang Marihot. AMH. 2001. **Manajemen Sumber Daya Manusia**, Gajah Mada University Press, Yogyakarta.
- H. Hadari Nawawi. 2002. **Manajemen Sumber Daya Manusia**, Gajah Mada University Press, Yogyakarta.
- Malayu S.P Hasibuan. Drs. H. 2003. **Manajemen Sumber Daya Manusia**, PT. Toko Gunung Agung, Jakarta.
- Handoko, T. Hani. 2002. **Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia**, Gajah Mada University, Yogyakarta.
- Sugiyono. 2005. **Metode Penelitian Administrasi**, Edisi 13, Alfabet Bandung.

KUESIONER

Petunjuk Pengisian

1. Data Responden mohon diisi, sesuai dengan identitas anda.
2. Dalam menanggapi pertanyaan-pertanyaan dari kuesioner ini, diharapkan saudara memberikan tanggapan sejujurnya. Saudara tidak perlu ragu untuk memilih tanggapan yang sesuai dengan pendapat saudara, karena nama tidak perlu dicantumkan.
3. Terima kasih atas kerja sama yang saudara berikan melalui pengisian kuesioner ini.

DATA RESPONDEN

1. Jenis Kelamin
 - a. Laki – Laki
 - b. Perempuan
2. Usia saudara saat ini :
 - a. Dibawah 25 tahun
 - b. Antara 25 – 30 tahun
 - c. Antara 30 – 40 tahun
 - d. Lebih dari 40 tahun

3. Lama saudara bekerja pada PT Swatama Karya Gemilang Jakarta :
 - a. Kurang dari 1 – 5 tahun
 - b. Antara 6 – 8 tahun
 - c. Antara 9 – 12 tahun
 - d. 15 tahun

4. Pendidikan terakhir saudara :
 - a. SD
 - b. SMP / Sederajat
 - c. SMU / Sederajat
 - d. Akademi / Sederajat
 - e. Perguruan Tinggi (S 1)

Hasil Kuesioner Mengenai Insentif (X)

NO	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	jumlah
1	5	3	4	5	5	4	3	4	4	4	41
2	4	4	5	3	3	5	5	3	3	3	38
3	4	5	3	5	4	4	4	4	4	4	41
4	2	4	4	3	5	5	4	5	4	5	41
5	5	3	4	3	3	3	3	4	5	2	35
6	5	3	5	4	5	5	5	4	5	4	45
7	5	3	5	5	4	4	3	4	5	5	43
8	4	4	4	3	4	4	5	5	3	5	41
9	5	4	5	5	5	4	5	5	4	4	46
10	4	5	5	4	3	5	4	5	4	5	44
11	4	5	5	5	4	3	5	5	4	5	45
12	4	4	5	3	4	4	4	5	4	4	41
13	5	5	4	4	5	5	5	4	5	5	47
14	3	4	3	4	5	5	5	5	5	4	43
15	3	4	4	4	5	5	4	4	4	5	42
16	5	5	4	4	4	3	3	5	5	5	43
17	5	5	5	4	3	4	4	4	5	4	43
18	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	48
19	5	4	5	5	4	5	5	4	4	3	44
20	4	4	4	3	5	4	5	5	4	5	43
21	4	4	5	5	3	3	5	5	5	5	44
22	5	5	4	4	5	5	5	5	5	4	47
23	5	5	3	4	4	5	5	5	4	5	45
24	3	4	5	5	3	3	4	3	4	5	39
25	4	4	4	3	5	3	5	4	4	5	41
26	5	5	5	5	5	4	4	5	5	4	47
27	4	4	5	4	4	5	3	4	5	4	42
28	4	5	5	3	3	3	5	4	5	5	42
29	5	5	4	3	5	4	5	4	5	4	44
30	5	4	4	4	3	5	4	5	4	5	43
31	5	4	5	4	4	3	4	5	4	4	42
32	5	4	5	4	4	5	5	5	5	5	47
33	4	5	4	3	5	4	5	3	4	5	42
34	4	5	4	3	5	5	4	4	5	3	42
35	4	5	4	4	5	3	4	5	5	4	43
36	3	4	3	4	4	3	4	5	5	3	38
37	4	4	5	4	4	4	3	5	5	4	42
38	4	5	5	5	3	4	4	3	5	5	43
39	5	4	4	5	4	5	5	5	4	4	45
40	5	5	4	3	5	5	4	4	4	4	43
41	5	4	4	4	4	4	5	5	3	4	42
42	4	4	5	5	5	5	5	4	4	5	46
43	5	4	5	5	5	3	4	4	4	4	43
44	4	5	5	5	4	5	4	5	5	5	47
45	4	5	4	4	5	4	5	5	4	4	44
46	3	4	4	5	5	4	4	4	5	4	42
47	4	5	5	3	5	5	5	5	5	5	47
48	3	4	4	4	5	5	5	4	4	5	44
49	5	3	3	5	4	5	4	5	5	5	38
50	4	5	3	4	3	4	4	5	4	4	40

Hasil Kuesioner Mengenai Kinerja (Y)

NO	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	jumlah
1	5	5	3	4	4	3	4	4	5	4	41
2	5	3	4	3	5	3	5	3	5	4	40
3	4	4	5	4	3	3	4	4	5	4	40
4	4	4	4	4	4	5	5	4	5	4	43
5	5	4	3	4	4	4	4	4	3	5	40
6	4	3	4	4	3	5	3	4	4	4	38
7	5	3	5	5	3	5	5	4	3	5	43
8	4	3	4	5	5	4	5	5	5	5	45
9	4	4	5	4	4	4	5	5	4	4	43
10	4	5	5	3	5	4	4	5	4	4	43
11	3	4	4	4	4	5	4	3	4	5	40
12	4	4	4	3	5	4	5	5	5	4	43
13	5	3	5	3	5	5	4	4	4	5	43
14	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	48
15	4	4	5	5	5	4	5	5	5	5	47
16	4	5	4	5	3	4	5	5	4	5	44
17	3	4	5	4	4	3	4	4	4	4	39
18	3	4	4	5	4	4	4	3	5	4	40
19	4	4	5	4	4	4	4	4	5	4	42
20	5	4	3	5	4	2	3	5	5	3	39
21	4	5	4	5	3	4	5	4	4	5	43
22	3	4	3	5	2	4	4	3	3	4	35
23	4	4	4	4	4	4	5	5	3	5	42
24	4	4	3	4	5	5	5	3	5	5	43
25	3	5	4	4	3	3	4	3	5	5	39
26	4	5	5	5	4	3	4	3	4	4	41
27	3	5	4	5	5	4	4	4	5	4	43
28	2	5	5	4	4	5	3	4	4	5	41
29	3	3	4	5	5	4	4	5	5	3	41
30	4	2	4	5	5	4	4	3	5	5	41
31	3	4	5	4	5	3	5	5	5	3	42
32	4	3	5	5	5	3	5	4	3	3	40
33	5	4	4	4	3	5	5	4	4	5	43
34	3	4	5	5	5	5	4	5	5	4	45
35	3	4	5	3	3	5	5	4	4	5	41
36	5	5	5	3	4	4	4	5	5	3	43
37	4	4	4	2	4	5	5	5	5	5	43
38	5	5	4	5	4	4	5	5	4	3	44
39	4	4	5	4	5	4	4	4	5	4	42
40	4	3	4	4	4	3	4	5	4	4	39
41	2	5	5	4	5	4	5	4	5	5	42
42	5	4	3	5	5	4	5	4	4	5	44
43	5	5	4	4	5	5	5	5	5	3	46
44	4	5	5	5	5	3	4	5	5	4	45
45	4	4	5	4	3	5	4	5	5	4	42
46	4	4	5	5	4	4	5	4	5	5	41
47	5	3	4	5	4	4	4	4	5	5	43
48	3	3	5	5	5	5	5	4	4	5	44
49	5	3	5	5	5	5	5	5	5	4	47
50	4	5	5	4	5	5	4	5	4	4	45

DAFTAR RIWAYAT HIDUP

Nama : Mira Saptiana

Tempat / Tgl.Lahir : Jakarta, 3 Oktober 1987

Alamat : Jln. Kmplk DPR I Blok D9 Meruya Selatan Jakarta Barat
11650

Kebangsaan : Indonesia

Status : Belum Menikah

Pendidik

1994-1999 : SD 01 Pos Polisi, Jakarta Barat

1999-2002 : Tsanawiyah DARUNNAJAH, Jakarta Selatan

2002-2005 : Aliyah DARUNNAJAH, Jakarta Selatan

2005 - sekarang : Universitas Mercu Buana, Fakultas Ekonomi,
Jurusan Manajemen (Semester Akhir)

Bagi seluruh pihak yang membantu dalam penyusunan skripsi ini, baik yang tercantum maupun yang belum sempat tercantum penulis mengucapkan terima kasih banyak dan mohon maaf apabila ada kesalahan.

Jakarta, 31 Agustus 2009

Penulis
Mira Saptiana

HASIL OUTPUT SPSS 16 MENGENAI PENGARUH INSENTIF TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT SWATAMA KARYA GEMILANG JAKARTA

Regression

Variables Entered/Removed^b

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

a. All requested variables entered.

b. Dependent Variable: KINERJA

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.164 ^a	.027	.007	2.452

a. Predictors: (Constant), INSENTIF

b. Dependent Variable: KINERJA

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	8.015	1	8.015	1.333	.254 ^a
	Residual	288.565	48	6.012		
	Total	296.580	49			

a. Predictors: (Constant), Insentif

b. Dependent Variable: Kinerja

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	48.649	5.578		8.721	.000
INSENTIF	-.150	.130	-.164	-1.155	.254

a. Dependent Variable: KINERJA