

**PERSEPSI INSENTIF DENGAN KINERJA KARYAWAN
PADA PT. SENTRA SURYA EKAJAYA
JAKARTA**

**SKRIPSI
Program Studi Manajemen SI**

Nama : Gunarti
Nim : 03103 - 119



**FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS MERCU BUANA
JAKARTA
2007**





**FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS MERCU BUANA
JAKARTA**

LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI

Nama : GUNARTI
Nim : 03103 - 119
PROGRAM STUDI : Manajemen Sumber Daya Manusia
JUDUL SKRIPSI : PERSEPSI INSENTIF DENGAN KINERJA
KARYAWAN PADA PT. SENTRA SURYA
EKAJAYA JAKARTA
TANGGAL UJIAN SKRIPSI :

UNIVERSITAS
MERCU BUANA
Disahkan Oleh
Pembimbing

(Dra. Evawati Khumaedi, M.Si)

Tanggal :

Dekan

Ketua Jurusan Manajemen

(Drs. Hadri Mulya, M.Si)

(Tafiprios, SE. MM.)

Tanggal :

Tanggal :

DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN	
JUDUL.....	i
PENGESAHAN SKRIPSI.....	ii
KATA PENGANTAR.....	iii
DAFTAR ISI.....	iv
DAFTAR TABEL DAN GAMBAR.....	v
DAFTAR LAMPIRAN.....	vi
BAB I PENDAHULUAN.....	1
A. Latar Belakang Permasalahan.....	1
B. Perumusan Masalah.....	2
C. Tujuan dan Kegunaan Penelitian.....	3
BAB II LANDASAN TEORITIS.....	5
A. Manajemen Sumber Daya Manusia.....	5
B. Pengertian Insentif.....	8
C. Tujuan Insentif.....	10
D. Jenis dan Bentuk Insentif.....	10
E. Pedoman Pemberian Insentif.....	12
F. Pengertian Kinerja.....	14
G. Faktor – faktor Penilaian Kinerja.....	16

BAB III METODE PENELITIAN.....	21
A. Gambaran Umum Perusahaan.....	21
1. Lokasi Penelitian.....	21
2. Sejarah Umum Perusahaan.....	21
3. Struktur Organisasi.....	22
B. Metode Penelitian.....	24
C. Hipotesis.....	25
D. Sampel Penelitian.....	25
E. Variabel dan Pengukurannya.....	26
F. Definisi Operasional Variabel.....	26
G. Metode Pengumpulan Data.....	27
H. Metode Analisis Data.....	28
BAB IV ANALISIS HASIL DAN PEMBAHASAN.....	31
A. Karakteristik Responden.....	31
B. Analisis Insentif.....	35
C. Analisis Kinerja Karyawan.....	48
D. Analisis Hubungan Insentif Dengan Kinerja Karyawan.....	61
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN.....	66
A. Kesimpulan	66
B. Saran.....	67

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

	Halaman
1. Tabel jenis kelamin responden	31
2. Tabel usia responden	32
3. Tabel pendidikan terakhir responden	33
4. Tabel Masa kerja responden	34
5. Tabel Insentif meningkatkan disiplin	38
6. Tabel Program Insentif Karyawan tidak banyak absen	39
7. Tabel Insentif karyawan termotivasi menghasilkan produk	40
8. Tabel Insentif Memperbarui Produktifitas	41
9. Tabel Prestasi Mempengaruhi pemberian Bonus	42
10. Tabel Program khusus Untuk Merangsang kreatifitas	43
11. Tabel Insentif di berikan masa kerjanya 1 tahun	44
12. Tabel Insentif Berupa Uang Sangat Memotivasi	45
13. Tabel Insentif Membantu Peningkatan Kinerja Karyawan	46
14. Tabel Insentif Merangsang karyawan	47
15. Tabel Kehadiran Kerja	51
16. Tabel Prestasi Kerja	52
17. Tabel Program Pelatihan Dan Pengembangan	53
18. Tabel Kepuasan Kerja Karyawan	54
19. Tabel Promosi Jabatan	55
20. Tabel Efektifitas Kerja Karyaan	56
21. Tabel Fasilitas Yang Layak	57

22	Tabel Lingkungan Tempat Bekerja	58
23	Tabel Kerjasama	59
24.	Tabel Penempatan sesuai dengan kemampuan	60
25.	Tabel Pemberian Interpretasi Kofesiensi Korelasi	62



DAFTAR LAMPIRAN

1. Struktur Organisasi PT. Sentra Surya Ekajaya
1. Kuesioner Penelitian
2. Jawaban Kuesioner Insentif
3. Jawaban Kuesioner Kinerja Karyawan
4. Hasil Kuesioner Insentif dan kinerja karyawan unntuk menghitung korelasi
5. Tabel Nilai dalam Distribusi t
6. Surat Keterangan Riset dari PT. Sentra Surya Ekajaya
7. Daftar Riwayat Hidup



BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Penelitian

Peran Sumber Daya Manusia didalam meningkatkan produktivitas perusahaan merupakan faktor kunci dalam kegiatan operasional usahanya. Terkait dengan hal tersebut diatas untuk menciptakan Sumber Daya Manusia yang berkinerja tinggi di perlukan perhatian dari pihak perusahaan.

Bukan hanya dari segi pelatihan dan pengembangan serta dari segi penghasilan, akan tetapi untuk meningkatkan kinerja karyawan yang ada diperlukan adanya pemberian insentif dari perusahaan tempat dimana Sumber Daya Manusia tersebut bekerja.

Adapun masalah yang dihadapi sekarang ini adalah dengan adanya persaingan yang semakin ketat antara perusahaan yang bergerak di bidang yang sama, sehingga perusahaan harus terus menjaga kualitas produk dan pelayanannya agar tetap diminati konsumen, dan selain itu perusahaan juga harus mampu memperhatikan kesejahteraan para karyawannya.

Hal ini berarti perusahaan harus berani dan berkompetisi dalam menerima dan mempertahankan tenaga kerja yang ahli dengan menawarkan dan memberikan kompensasi yang menarik dan bersaing, dimana salah satu kompensasi tersebut dapat berupa insentif.

Insentif merupakan salah satu sarana untuk meningkatkan kinerja karyawan .salah satu alasan mengapa perusahaan memberikan insentif adalah untuk meningkatkan kinerja karyawan.Kedepannya diharapkan karyawan tersebut dapat memberikan konstribusi yang maksimal dalam upaya mencapai tujuan perusahaan yang maksimal.

Dari uraian diatas maka diharapkan dengan adanya pemberian insentif Dalam pemberian insentif haruslah membuat standar yang adil, karena standar yang tinggi akan sulit dicapai. Misalkan penetapan disiplin kerja, yakni dengan masuk tepat waktu dan menyelesaikan pekerjaan dengan efektif dan efesien akan memberikan hubungan yang positif daam peningkaan kinerja.

Oleh sebab itu penulis melakukan penulisan skripsi yang berjudul **PERSEPSI INSENTIF DENGAN KINERJA KARYAWAN pada PT. Sentra Surya Ekajaya Jakarta.**

B. Perumusan Masalah

Berdasarkan uraian diatas penulis mengambil pokok permasalahan yang penulis kemukakan dalam penulisan skripsi ini adalah:

1. Bagaimana insentif karyawan pada PT. Sentra Surya Ekajaya Jakarta?
2. Bagaimana kinerja karyawan pada PT. Senra Surya Ekajaya Jakarta?
3. Bagaimana Persepsi Insentif dengan kinerja karyawan pada PT. Sentra Surya Ekajaya Jakarta?

B. Tujuan dan Kegunaan Penelitian

Adapun yang menjadi tujuan penelitian adalah:

1. Untuk mengetahui bagaimana insentif karyawan pada PT. Sentra surya Ekajaya Jakarta?
2. Untuk mengetahui bagaimana kinerja karyawan pada PT. Sentra Surya Ekajaya Jakarta?
3. Bagaimana Persepsi insentif dengan kinerja karyawan pada PT. Sentra Surya Ekajaya Jakarta?

Kegunaan dari penelitian ini adalah:

1. Bagi Penulis

Penelitian ini merupakan sarana untuk memperluas dan menambah wawasan ilmu pengetahuan, khususnya dalam bidang Sumber Daya Manusia terutama yang berkaitan dengan insentif yang diberikan kepada karyawan oleh suatu perusahaan, dalam hal ini adalah PT. Sentra Surya Ekajaya. Selain itu penelitian ini berguna untuk mengaplikasikan teori yang diterima dari bangku kuliah kedalam praktek sesungguhnya.

2. Bagi Perusahaan

Penelitian ini berguna sebagai bahan pertimbangan bagi perusahaan untuk menentukan kebijakan yang diambil, guna melihat apakah insentif yang diberikan kepada karyawan sudah dapat memberikan keadilan dan kesejahteraan bagi karyawan.

3. *Bagi Masyarakat*

Bagi Masyarakat, Dapat bermanfaat sebagai bahan perbandingan yang akan mengadakan penelitian dengan judul yang sama dalam penyusunan skripsi.



BAB II

LANDASAN TEORI

A. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen Sumber Daya Manusia merupakan satu bidang ilmu yang mempelajari hubungan dan peranan manusia dalam suatu organisasi.

Untuk memperjelas pengertian Sumberdaya Manusia berikut ini penulis mengutip beberapa definisi yang dikemukakan oleh para ahli .

Menurut Mutiara (2002:15) Manajemen Sumber Daya Manusia adalah suatu proses yang terdiri atas perencanaan, pengorganisasian, pemimpin, dan pengendalian, kegiatan – kegiatan yang berhubungan dengan analisa pekerjaan, evaluasi pekerjaan, pengadaan, pengembangan, kompensasi, promosi, dan pemutusan hubungan kerja guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Sedangkan menurut Melayu SP. Hasibuan (2000:10) Sumber daya manusia adalah ***“Ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membentuk terwujudnya tujuan perusahaan karyawan dan masyarakat”.***

Dari pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa manajemen sumber daya manusia merupakan keseluruhan orang – orang yang bekerja pada suatu organisasi atau perusahaan yang diatas melalui fungsi – fungsi manajemen sumber daya manusia itu sendiri agar dapat mencapai tujuan yang diinginkan dengan lebih efektif dan efisien.

Ada (2) dua fungsi dari manajemen sumber daya manusia yaitu:

1. Fungsi manajerial, yang terdiri dari:

a. Perencanaan (*planning*)

Merupakan penentuan program personalia dalam membantu tercapainya sasaran atau tujuan yang telah ditetapkan organisasi.

b. Pengorganisasian (*organizing*)

Jika telah ditentukan bahwa fungsi – fungsi personalia tertentu akan membantu kearah tercapainya sasaran perusahaan, maka manajer personalia harus menyusun suatu organisasi dengan merancang struktur hubungan antara pekerjaan, personalia, dan faktor –faktor fisik.

c. Pengarahan (*Directing*)

Memberikan pengarahan atau motivasi agar pegawai dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab secara efektif.

d. Pengendalian (*controlling*)

Merupakan usaha yang berhubungan dengan pengaturan kegiatan agar sesuai dengan rencana personalia yang sebelumnya telah dirumuskan berdasarkan analisa terhadap sasaran dasar organisasi.

2. Fungsi Operasional yang terdiri dari:

a. Pengadaan (*procurement*)

Merupakan usaha untuk memperoleh jenis dan jumlah pegawai yang diperlukan untuk menyelesaikan sasaran organisasi.

b. Pengembangan (*Development*)

Merupakan usaha peningkatan keterampilan melalui pendidikan dan pelatihan yang diperlukan untuk dapat menjalankan tugas dengan baik, kegiatan ini menjadi sangat penting dikarenakan semakin berkembangnya teknologi dan semakin kompleksnya tugas – tugas manajemen.

c. Kompensasi (*Compensation*)

Sebagai balas jasa yang memadai dan layak kepada pegawai sesuai dengan kontribusi mereka terhadap perusahaan untuk mencapai tujuan organisasi.

d. Integrasi (*integration*)

Merupakan usaha untuk menghasilkan suatu rekonsiliasi atau kecocokan yang layak atas kepentingan – kepentingan individu, masyarakat dan organisasi.

e. Pemeliharaan (*Maintenance*)

Suatu usaha untuk menjaga dan mempertahankan keadaan yang sudah ada seperti pemeliharaan kondisi fisik pegawai (kesehatan dan keamanan) serta pemeliharaan sikap yang baik misalnya program pelayanan pegawai.

f. Pemisahan (*separation*)

Merupakan pemutusan hubungan kerja dan mengembalikan pegawai tersebut kepada masyarakat.

Maksud dari semua kegiatan yang diikthisarkan diatas yakni manajerial dan operasional adalah untuk membantu dalam menyelesaikan sasaran –

sasaran dasar. Sehingga mempermudah dalam mencapai misi dan tujuan yang telah ditetapkan perusahaan supaya dapat dilaksanakan dengan cara yang efektif dan efisien oleh semua elemen yang ada dalam perusahaan atau organisasi.

B. Pengertian Insentif

Sistem insentif yang diberikan kepada karyawan merupakan suatu bentuk untuk perwujudan yang berupa balas jasa terhadap jerih payah yang diberikan karyawan pada perusahaan.

Sebagaimana diketahui, bahwa manusia sebagai factor produksi lainnya, dan oleh karenanya harus diperlakukan berbeda pula dari factor – factor produksi lainnya. Hal ini perlu mendapat perhatian khusus, yaitu bagaimana caranya seorang pemimpin perusahaan mengusahakan agar para karyawannya secara suka rela dan penuh kesadaran untuk berpartisipasi di dalam perusahaannya. Dengan memperhatikan keinginan karyawan tersebut perusahaan harus memperhatikan pemberian insentif.

Pelaksanaan pemberian insentif ini dimaksudkan terutama untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan dan mempertahankan karyawan yang berprestasi untuk tetap berada dalam perusahaan. Bagi karyawan uang masih tetap merupakan motivasi yang kuat atau bahkan paling kuat. Rencana insentif bermaksud untuk menghubungkan keinginan karyawan akan pendapatan financial tambahan.

Untuk lebih memperjelas pengertian insentif berikut ini penulis mengutip beberapa definisi yang dikemukakan oleh para ahli

Pengertian insentif adalah ***“daya perangsang yang di berikan kepada karyawan tertentu berdasarkan prestasi kerjanya dimaksudkan agar karyawan terdorong untuk menghasilkan produktivitas kerjanya”***.(Malayu S.P. Hasibuan 2001:183)

Sedangkan menurut Mariot (2005:256) pengertian insentif adalah sebagai berikut:

“Insentif merupakan sebagai bentuk pembayaran langsung yang didasarkan atau dikaitkan langsung dengan kinerjanya dan gain sharing yang juga dikaitkan dengan kinerja dan diartikan sebagai pembagian keuntungan bagi pegawai akibat peningkatan produktivitas atau penghematan biaya”.

Mutiara Pangabea (2002 : 892) mengemukakan pengertian Insentif adalah sebagai berikut:

Insentif adalah kompensasi yang mengaitkan gaji dengan produktifias merupakan penghargaan dalam bentuk uang yang diberikan kepada mereka yang dapat bekerja melampoi standar yang telah ditentukan.

Dengan memperhatikan pendapat tersebut maka pengertian insentif dapat diartikan sebagai segala sesuatu yang diterima oleh karyawan dari perusahaan atau organisasi sebagai perangsang atau motivasi agar karyawan tersebut bekerja lebih berprestasi dan lebih produktif, sebenarnya pemberian insentuf sudah menjadi pemikiran yang mendasar bagi setiap perusahaan didalam meningkatkan kinerja

karyawan baik dalam hal pemberian insentif material maupun non material dengan kata lain pemberian insentif dapat meningkatkan kinerja karyawan.

C. Tujuan Insentif

Tujuan untuk memberikan insentif adalah untuk mempertahankan karyawan serta menambah semangat serta kegairahan kerja mereka, sehingga karyawan terpacu untuk lebih berprestasi dan pada akhirnya dapat meningkatkan kinerja karyawan dalam rangka pencapaian tujuan perusahaan yang telah ditetapkan. (Mutia 2004 :89).

D. Jenis dan bentuk insentif

Pada dasarnya segala bentuk atau jenis insentif yang diberikan perusahaan kepada karyawannya mempunyai tujuan utama yang mendasar yaitu karena dengan pemberian insentif karyawan merasa mendapat perhatian dan pengakuan terhadap prestasi yang dicapainya, sehingga semangat kerja dan sikap loyal karyawan akan lebih baik. Sulit untuk menentukan insentif yang lebih penting karena belum dapat ditentukan dengan pasti ada berapa bentuk insentif.

Disini Melayu mengemukakan, bahwa jenis – jenis insentif ada dua yaitu:

1). Insentif positif

Adalah daya perangsang dengan memberikan hadiah material atau non material kepada karyawannya yang berprestasi kerjanya diatas prestasi standar.

2). Insentif Negatif

Adalah daya perangsang yang memberikan ancaman hukuman kepada karyawan yang prestasi kerjanya dibawah prestasi standar.

■ Bentuk-bentuk Insentif

Menurut Melayu (2001:184) ada tiga bentuk insentif yaitu:

1). Non material insentif

adalah daya perangsang yang diberikan kepada karyawanya berbentuk penghargaan/pengukuhan berdasarkan prestasi kerjanya, seperti piagam, piala atau medali.

2). Social insentif

adalah daya perangsang yang diberikan kepada karyawanya berdasarkan prestasi kerjanya berupa fasilitas dan kesempatan untuk mengembangkan kemampuannya seperti, promosi, mengikuti pendidikan atau naik haji.

3). Material Insentif

adalah daya perangsang yang diberikan kepada karyawan berdasarkan prestasi kerjanya berbentuk uang dan barang. Material insentif ini bernilai ekonomis sehingga, dapat meningkatkan kesejahteraan karyawan beserta keluarganya.

Dari jenis – jenis dan bentuk – bentuk insentif maka penulis menyimpulkan dengan pemberian insentif yang adil dan layak dan saatnya yang

tepat,serta diberikan secara terbuka akan menciptakan pemeliharaan yang baik. Dengan demikian, sikap loyal karyawan akan semakin baik, gairah kerja meningkat, absensi dan turn over karyawan menurun.

E. Pedoman Pemberian Insentif

Pemberian Insentif harus dapat mencapai sasaran dengan optimal. Jadi Insentif harus dapat dilaksanakan secara efektif dan efisien untuk itu diperlukan berbagai macam pedoman yang harus diikuti dengan baik.

Menurut Gary Dessler (2003 : 134) yang diterjemahkan oleh Eli Tanya ada beberapa pedoman membuat rencana Insentif yang efektif:

- a. Gunakanlah akal sehat
- b. Hubungan Insentif dengan strategi perusahaan
- c. Pastikan agar upaya dan penghargaan itu berhubungan secara langsung
- d. Buatlah rencana Insentif yang dapat dipahami oleh karyawan
- e. Menetapkan standar yang efektif
- f. Pandanglah standar itu sebagai sebuah kontrak dengan karyawan
- g. Dapatkanlah dukungan karyawan bagi rencana Insentif yang dibuat.
- h. Gunakanlah sistem pengukuran yang baik.
- i. Menekankan keberhasilan jangka panjang maupun jangka pendek.
- j. Mempertimbangkan budaya perusahaan

Menurut Simamora (2001:630) pedoman yang dipakai dalam pemberian Insentif yang efektif adalah:

- b. Pekerjaan – pekerjaan individu seharusnya tidak begitu tergantung terhadap pekerjaan lainnya.
- c. Dampak signifikan individu dan kelompok atas kinerja hasil – hasil yang penting.
- d. Hasil – hasil terukur
- e. Standar produksi terhadap program Insentif haruslah disusun dan disimpan secara cermat.
- f. Standar produksi haruslah dikaitkan terhadap tingkat gaji

F. Pengertian Kinerja

Didalam ilmu Ekonomi kinerja merupakan suatu rasio antara lain kegiatan output (keluar) dan segala pengorbanan (biaya) untuk mewujudkan hasil tersebut input (masukan). Diberbagai media massa istilah kinerja telah populer digunakan. Namun definisi atau pengertian kinerja belum dicantumkan dalam kamus besar Bahasa Indonesia.

Namun demikian, media masa indonesia memberikan pedoman kata dalam bahasa inggris untuk istilah kinerja tersebut “performance” yang artinya “Thing done” (Sesuatu hasil yang telah dikerjakan).

Berdasarkan hal tersebut diatas menurut Tri Cahyo Bambang (2001:27) Kinerja adalah sebagai berikut:

Hasil pelaksanaan pekerjaan karyawan yang dapat dinilai perkembanganya melalui evaluasi yang sistematis oleh pihak yang berwenang dalam organisasi atau perusahaan.

Sedangkan menurut Robert L. Math.S dalam bukunya Sumber Daya Manusia (2001:81), yang dimaksud kinerja adalah:

“Yang mempengaruhi seberapa banyak mereka memberikan konsribusi kepada organisasi yang antara lain termasuk kualta output, jangka waktu output dan kehadiran ditempat kerja”.

Berdasarkan uraian diatas maka kinerja dapat disimpulkan sebagai hasil kerja seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing – masing dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hokum dan sesuai dengan moral maupun etika.

Dalam melakukan penilaian kinerja terlebih dahulu dijelaskan bahwa perusahaan dalam pencapaian ujuan yang ditetapkan harus melalui sarana dalam bentuk organisasi yang digerakan oleh sekelompok orang yang berperan aktif sebagai pelaku dalam upaya mencapai tujuan organisasi yang bersangkutan.

Tercapainya tujuan perusahaan hanya dimungkinkan karena upaya para pelaku yang terdapat pada perusahaan tersebut. Didalam hal ini sebenarnya erdapat hubungan yang erat antara kinerja perorangan dengan kinerja perusahaan. Dengan kata lain apabila kinerja karyawan baik, maka kemungkinan besar kinerja perusahaan juga akan baik.

G. Faktor – Faktor Penilaian Kinerja

Adapun faktor – faktor penilaian kinerja antara lain:

- a. Kecakapan dan kesungguhan dalam bekerja
- b. Tanggung jawab terhadap pekerjaan, seperti pelaksanaan tugas, dedikasi.
- c. Ketaatan, meliputi : disiplin, sopan santun, dan ketentuan jam kerja.
- d. Kejujuran, meliputi: keikhlasan menjalankan tugas dan penggunaan wewenang.
- e. Kerjasama, meliputi: penyesuaian pendapat oaring lain.

Apabila salah satu factor – factor tersebut diatas tidak dilaksanakan maka kinerja seorang karyawan akan lambat. Adapu ujuan dan manfaat penilaian kinerja karyawan adalah sebagai berikut:

1). Tujuan Penilaian Kinerja Karyawan:

- a). Agar setiap karyawan dapat memberikan konstribusinya secara opimal kepada perusahaan dengan mengaitkan tugas dan pekerjaanya yang dinyatakan dalam misi pribadinya sreta sasaran dan standar kerja yang ditetapkan dengan misi perusahaan, misi bagian bidang serta urusan dimana karyawan tersebut bertugas.
- b). Agar perusahaan mampu secara adil memberikan imbalan kepada karyawan sesuai dengan konstribusi dan hasil kerja mereka melalui sistem yang teratur, jelas, dimengerti, dipahami, dihayati oleh semua yang terkait.

- c). Agar para karyawan secara jelas, eksplisit apa yang diharapkan oleh perusahaan dari karyawan yang bersangkutan.
- d). Agar para karyawan memahami cara bagaimana mereka mampu memenuhi harapan tersebut melalui bimbingan dan latihan termasuk cara – cara untuk memperbaiki pelaksanaan pekerjaan agar hasil kerja karyawan yang bersangkutan lebih memuaskan.
- e). Agar atasan dapat menilai kinerja karyawan sebagai pertimbangan utama untuk perubahan gaji, pemberian kompensasi dan kemungkinan promosi serta pengembangan diri karyawan yang bersangkutan dikemudian hari.
- f). Agar segera dapat diwujudkan suatu budaya kerja kondusif dimana penilaian kinerja karyawan merupakan suatu prasarana untuk mengukur kinerja karyawan sebagai kontribusi terhadap karyawan.

2). ***Manfaat Penilaian Kinerja Karyawan***

Penilaian kinerja karyawan merupakan suatu bentuk komunikasi dua arah antara atasan dan bawahan untuk mengetahui dan menghayati aspirasi masing – masing yang dilakukan secara berkala dan terus menerus. Penilaian karyawan merupakan sarana dan metode yang baik untuk pembinaan dan pengembangan diri karyawan dengan fokus utama memupuk dan membina titik kekuatan karyawan serta identifikasi perbaikan dan peningkatan titik kelemahan.

Dengan memberikan penekanan secara berimbang baik kepada hasil atau prestasi kerja maupun proses pencapaiannya. Hal ini merupakan sarana untuk:

- Menetapkan imbalan dan kompensasi karyawan secara adil dan sesuai dengan kontribusi hasil kerjanya.
- Memperimbangkan promosi dan kenaikan golongan karyawan.

Untuk lebih memahami pentingnya kinerja dapat diuraikan sebagai berikut:

a). ***Siklus Manajemen Kinerja***

Siklus manajemen kinerja terdiri dari tiga fase, yakni:

1). Perencanaan

Perencanaan merupakan fase pendefinisian dan pembahasan peran dan tanggung jawab.

Hasil dari fase perencanaan berupa:

a). Uraian Jabatan

Adalah daftar umum tanggung jawab, ketrampilan yang dibutuhkan. Uraian jabatan merupakan ukuran pokok yang akan menentukan keberhasilan dalam pekerjaan

b). Sasaran Kinerja

sasaran kinerja merupakan pernyataan kondisi yang akan ada setelah pekerjaan dilaksanakan dan yang bisa diukur secara kuantitatif. Sasaran kinerja membantu menghubungkan kinerja individual dengan sasaran dan taktik tim, sehingga perlu disusun bersama masing – masing karyawan.

c). Karena Tindakan Kinerja

Dari sasaran kinerja yang telah ditetapkan, perlu disusun rencana tindakan spesifik untuk mencapainya dengan menentukan rencana. Tindakan kinerja berarti membantu anggota tim menetapkan tindakan dan tahap –tahap penting, produk dan hasil –hasilnya berbagai sumberdaya yang dibutuhkan, resiko yang mungkin dihadapi yang terkait dengan pencapaian sasaran tersebut. Rencana tindakan kinerja mengklasifikasikan semua pemikiran sejak awal proses. Anggota tim harus memiliki gagasan yang jelas mengenai hal –hal yang dibutuhkan untuk mencapai sasaran.

2). Pembinaan

dimana karyawan dibimbing dan dikembangkan, mendorong atau menyerahkan upaya mereka melalui dukungan, umpan balik dan penghargaan.

3). Evaluasi

Dalam fase evaluasi kinerja dari karyawan dikaji dan dibandingkan dengan ekspektasi yang telah ditetapkan dalam rencana kinerja. Evaluasi kinerja yang lengkap merupakan titik transisi yang baik bagi perubahan dan pertumbuhan. Dengan evaluasi kerja diharapkan kinerja setiap anggota tim telah sesuai dengan sasaran kinerja yang ditargetkan sebelumnya.

b). ***Model Perencanaan Kinerja***

Model ini menyajikan proses langkah demi langkah untuk menghasilkan kinerja individual, yaitu:

- 1). Mengumpulkan informasi yang dibutuhkan untuk menghasilkan rencana yang efektif.
- 2). Menyampaikan informasi umum yang ingin dimasukan dalam rencana kinerja, baik pada level maupun individual, dan mencerminkan rencana yang baru.
- 3). Mengonsep rencana individual yang sesungguhnya
- 4). Menegosiasikan dan mefinalkan rencana.



BAB III

METODE PENELITIAN

A. Gambaran Umum

1. Lokasi Penelitian

Dalam penyusunan skripsi ini penulis melakukan penelitian pada PT. Sentra Surya Ekajaya yang berlokasi di Jl. Kebon Jeruk No. 9 Jakarta Barat dan alamat *work shop* yang terletak di Jl. Raden Saleh Cileduk Tangerang.

2. Sejarah Umum Perusahaan

PT. Sentra Surya Ekajaya berdiri pada tahun 1989 oleh Bapak Surya Ekajaya, dimana kantor tersebut yang berlokasi di Jl. Kebon Jeruk Raya No. 9 Jakarta Barat, dan tempat pengerjaannya (*work shop*) yang berlokasi di Jl. Raden Saleh No. 59 Cileduk Tangerang.

PT. Sentra Surya Ekajaya adalah sebuah perusahaan yang bergerak di bidang perakitan 4WD dan perakitan kendaraan body anti peluru. Pada awal berdirinya PT. Sentra Surya Ekajaya ini usaha yang dijalankan pertama kali adalah modifikasi kendaraan *hartop/jip* yang pengerjaannya di kantor pusat yang terletak di Jl. Raya Kebon Jeruk No. 09 Jakarta Barat. Karena pada saat itu belum mempunyai tempat pengerjaan yang lain.

Selain itu pada tahun 2000 PT. Sentra Surya Ekajaya mendapat pesanan dari TNI Angkatan Darat, dan kemudian ditambah tempat pengerjaan yang

berada di JL. Raden Saleh No. 58 Cileduk Tangerang. Pesanan dari TNI Angkatan Darat berupa kendaraan PANSER, PAKSI, PANSUS,P2, KOMANDO, dan kemudian mendapat pesanaan dari angkatan laut pesanan ini berupa kendaraan P3 KANSUS, P2 KOMANDO, 2 APC, P4 KOMANDO, KOMOP pada saa ini sedang dikerjakanya.

3. Struktur Organisasi

Struktur organisasi merupakan suatu kerangka yan mewujudkan suatu pola setiap dari hubungan antara kedudukan dan peranan dalam suatu lingkungan kerjasama. Struktur mutlak diperlukan agar dapat diketahui secara jelas bagaimana hubungan antara unit – unit yang terdapat di dalam organisasi serta bagaimana tugas, wewenang serta tanggung jawabnya.

Tugas Dan Tanggung Jawab Organisasi

a. Tugas dan tanggung jawab Direktur

Memegang kekuasaan tertinggi sebagai pimpinan dan orang yang memiliki dan membentuk perusahaan tersebut. Direktur berhak atas apa yang menurutnya perlu untuk diperlukan yan berhubungan dengan perusahaan.

b. Tugas dan Tanggung jawab Manager Pengadaan

Setelah mendapat laporan, surat permohonan pembelian barang dari pihak gudang, yang selanjutnya mendapat persetujuan dari pihak direktur untuk dapat memesan barang, maka tugas selanjutnya pengadaan dan melakukan pembelian barang yang diperlukan dan melaporkan barang – barang yang sudah dibeli untuk dipertanggung jawabkan kebagian Accounting dan Direktur.

c. Tugas dan tanggung jawab bagian Personalia

Melakukan perencanaan penerimaan karyawan yang cakap melalui proses Seleksi dan wawancara calon karyawan. Melakukan pengaturan segala Kelancaran administrasi serta perlengkapan kantor pada umumnya. Menetapkan gaji karyawan, premi, insentif dan bonus yang akan diberikan kepada karyawan. Mengalokasikan laporan – laporan yang akan diberikan kepada bawahannya terutama mengenai kebijakan di bidang sumber daya manusia

d. Tugas dan Tanggung Jawab bagian Gudang

Bertugas dalam pengumpulan dan penyimpanan barang – barang yang telah dibeli oleh bagian pengadaan dan umum untuk disimpan apabila ada bagian - bagian lain yang memerlukan barang yang sudah dibeli oleh bagian pengadaan dan umum, maka bertanggung jawab atas keluar masuknya barang tersebut. Apabila barang yang tersedia di gudang kosong, maka yang dianggap barang perlu untuk dibeli harus dipenuhi. Langkah pemenuhan barang ini dikaitkan

dengan keuangan dan persetujuan dari direktur, dan kemudian mengajukan surat permohonan pembeli kepada bagian pengadaan dan umum.

e. Tugas dan Tanggung Jawab bagian Accounting

Bertugas dalam bidang keuangan perusahaan yang menyagkut laporan – laporan keuangan dari kasir atau bagian penagihan serta pada waktu pengambilan uang belanja atau harga – harga barang yang dibeli berikut bonnya serta masuknya biaya – biaya perusahaan

f. Tugas dan Tanggung Jawab bagian peralatan

Mempunyai hak meminta peralatan yang dibutuhkan dari gudang dan kemudian memelihara peralatan yang sudah dipakai dan mengajukan jadwal pemeliharaan alat apakah masih bisa digunakan atau harus diganti menurut jadwal pemeliharaan dan penggantian.

B. Metode Penelitian

Dalam penelitian ini penulis menggunakan metode analisis korelasional yaitu untuk mengetahui keeratan hubungan antara suatu variabel dengan variabel lain, yakni variabel X, dalam hal ini adalah Insentif dan variabel Y, yaitu Kinerja karyawan.

C. Hipotesis

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap permasalahan yang diteliti. Penulis menyusun suatu hipotesis yang akan dijadikan dugaan sementara dalam mengatasi permasalahan dalam penelitian. Hipotesis dalam penelitian ini adalah:” Ada Hubungan Insentif dengan Kinerja Karyawan pada PT. Sentra Surya Ekajaya Jakarta

D. Sampel Penelitian

Populasi penelitian adalah keseluruhan subyek penelitian yang mempunyai karakteristik tertentu. Dalam penelitian ini penulis menggunakan *Convenience sampling* yaitu teknik penentuan sampel berdasarkan kebetulan bertemu dengan peneliti dapat digunakan sebagai sampel, bila dipandang orang kebetulan ditemui itu cocok sebagai sumber data (Sugiono,2006:77). Dalam penelitian ini jumlah populasinya adalah 102 karyawan dan sampel yang diambil dalam penelitian ini adalah 50 karyawan., untuk mencari sampel penulis menggunakan rumus sebagai berikut:

$$n = \frac{n}{1 + N \cdot e^2}$$

keterangan:

n = Ukuran Sampel

n = Ukuran populasi

e = Persen kelongaran ketidaktelitian kesalahan pengambilan sampel.

E. Variabel dan Pengukuranya

Variabel merupakan sebuah konsep yang mempunyai variasi nilai yang dapat diidentifikasi melalui kerangka pikiran yang telah dilakukan pada judul penelitian, dibagi ke dalam dua variabel yakni:

1. Variabel X yaitu Insentif
2. Variabel Y, yaitu Kinerja Karyawan

Sedangkan pengukuran data yang digunakan penulis yaitu skala likert yang mengukur sikap, pendapat dan persepsi seorang. Skala yang dipergunakan dalam penelitian ini adalah skala ordinal. Skala ordinal yaitu skala mengurutkan data dari tingkat yang paling rendah ke tingkat yang paling tinggi. (Istijanto, 2005:74).

Skor nilai 5 = Untuk jawaban Sangat Setuju

Skor nilai 4 = Untuk jawaban Setuju

Skor nilai 3 = Untuk jawaban Ragu – Ragu

Skor nilai 2 = Untuk jawaban Tidak Setuju

Skor nilai 1 = Untuk jawaban Sangat Tidak Setuju

F. Definisi Operasional Variabel

Definisi Operasional Variabel merupakan penjelasan dari pengertian teoritis variabel sehingga dapat diamati dan diukur. Definisi yang dibuat harus jelas dan dapat memberikan pengertian yang akurat. Adapun definisi Operasional Variabel dari variabel penelitian ini adalah :

1. Variabel X, (Independent)

Yaitu Insentif yang didefinisikan sebagai data perangsang yang diberikan kepada karyawan tertentu berdasarkan prestasi kerjanya dimaksudkan agar karyawan terdorong untuk menghasilkan produktivitas kerjanya.

2. Variabel Y, (Dependent)

Yaitu kinerja yang didefinisikan sebagai hasil karya yang dapat dicapai seseorang atau sekelompok orang dalam organisasi sesuai wewenang dan tanggung jawab masing – masing dalam rangka upaya pencapaian tujuan organisasi bersangkutan secara legal tidak melanggar hukum tidak sesuai dengan moral dan etika.

G. Metode Pengumpulan Data

Untuk memperoleh data atau masukan yang dibutuhkan bagi penyusunan skripsi ini digunakan tehnik pengumpulan data melalui :

1. Kuisisioner

Tehnik pengumpulan data melalui daftar pertanyaan yang diajukan kepada pihak yang berhubungan langsung dengan masalah yang akan diteliti dan diisi oleh Responden sendiri. Adapun tujuan dari pengadaaan ini adalah untuk mendapatkan informasi yang relavan dengan tujuan survei yaitu untuk mengetahui Hubungan Insentif dengan Kinerja Karyawan. sifat – sifat pertanyaan yang diajukan merupakan pertanyaan teruup dimana jawaban unuk setiap pertanyaan telah disediakan dan responden hanya memilih

salah satu jawaban yang paling tepat dari lima pilihan jawaban yang tersedia.

Sedangkan jenis data yang diperoleh dalam penelitian ini adalah:

- **Data Primer**

Data mentah yang diolah dengan cara memberikan kuisioner kepada para karyawan yang mana kuisioner tersebut mengandung pertanyaan – pertanyaan yang ada hubungannya dengan permasalahan yang dieliti.

H. Metode Analisis Data

Untuk mengetahui dan menjawab permasalahan penelitian ini penulis menggunakan metode analisis data sebagai berikut:

1. Analisis Koefesien Korelasi Spearman Rank.

Korelasi spearman rank digunakan mencari hubungan bila masing – masing variabel yang dihubungkan berbentuk ordinal (Sugiono,2005:282)

Adapun Rumusnya sebagai berikut

$$\rho = 1 - \frac{6 \sum d^2}{n(n^2-1)}$$

Keterangan :

ρ = Koefesien korelasi Spearman Rank

n = Jumlah atau banyaknya data

d = Perbedaan ranking atau peringkat antara X dan Y

2. Uji Hipotesis

Adapun pengertian t hipotesis adalah suatu prosedur yang memungkinkan kita untuk mengambil keputusan apakah keputusan tersebut menerima atau menolak.

Untuk mencari to digunakan rumus:

$$t_o = \frac{r \sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}}$$

Keterangan :

t = Hasil Hitung

r = Hasil Korelasi

n = Jumlah Responden

Rumusan Hipotesa yaitu:

- a. **$H_0 : r = 0$ (Tidak ada Hubungan antara Variabel X dan Y)**
- b. **$H_a : r \neq 0$ (Adanya Hubungan antara Variabel X dan Y)**

Kreteria uji hipotesis:

Kepuasan diambil dengan jalan membandingkan nilai t hitung dengan t tabel. Jika t hitung $>$ t tabel, $\rightarrow H_0$ ditolak dan H_a diterima dan sebaliknya apabila

t hitung $<$ t tabel, $\rightarrow H_0$ diterima dan H_a ditolak. Nilai t tabel ditentukan berdasarkan tingkat nilai signifikan (α) yang digunakan dan derajat kebebasan ($df=n-2$) yang besarnya Tergantung sampel (n).

3. Koefisien Determinasi

Untuk mengetahui berapa besarnya kontribusi dari X terhadap naik turunnya nilai Y , digunakan koefisien determinasi (k_d), yang dapat dihitung dengan menggunakan rumus sebagai berikut: (J. Supranto 2000:149) .

$$Kd = r^2 \times 100\%$$

Keterangan:

Kd = Koefisien determinasi

r = Nilai Kofesien Korelasi



BAB IV

ANALISIS HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Analisis Karakteristik Responden

PT. Sentra Surya Ekajaya sebagai lokasi penelitian yang memiliki karyawan dengan berbagai karakteristik. Hal ini akan sangat mempengaruhi penelitian penulis. Untuk mempermudah proses penelitian dan memperoleh hasil angka baik maka penulis mengelompokkan responden berdasarkan beberapa karakter. Penulis mengelompokkan responden dengan menggunakan karakteristik yang ada pada PT. Sentra Surya Ekajaya seperti jenis kelamin responden usia, pendidikan terakhir responden, dan lamanya responden bekerja diperusahaan PT. Sentra Surya Ekajaya Jakarta. Berdasarkan pengelompokan ini akan didapat gambaran yang lebih jelas mengenai responden yang bekerja pada PT. Sentra Surya Ekajaya. Berikut tabel karakteristik responden dan penjelasannya.

Tabel 1
Jenis Kelamin Responden

JENIS KELAMIN	JUMLAH RESPONDEN	PERSENTASE
LAKI- LAKI	49	98
PEREMPUAN	1	2
JUMLAH	50 Orang	100 %

Sumber: data yang diolah

Dari tabel diatas diketahui jumlah Responden yang mengisi kuisioner di deminasi pria sebanyak 49 orang dengan presentase 98% sedangkan sisanya 1 orang dengan presentase 2% adalah responden wanita yang merupakan karyawan PT. Sentra Surya Ekajaya Jakarta

Tabel 2
Usia Responden

USIA KARYAWAN	JUMLAH RESPONDEN	PRESENTASE
≤ 25 tahun	26 orang	52
26 – 31 tahun	16 orang	32
32 – 37	5 orang	10
≥ 38 tahun	3 orang	6
JUMLAH	50 orang	100%

Sumber: data yang diolah

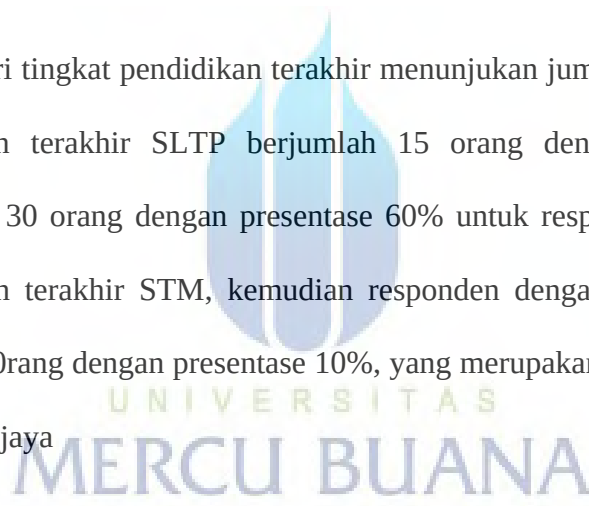
Karakteristik responden yang dikelompokan berdasarkan usia ≤ 25 tahun berjumlah 26 orang, yaitu dengan presentase tertinggi 52%, di ikuti usia antara 26 – 31 tahun berjumlah 16 orang , yaitu dengan peresentase 32%, kemudian antara usia 32 – 37 berjumlah 5 orang dengan presentase 10%, dan sisanya usia ≥ 38 tahun berjmlah 3 orang dengan presentase 6%.

Tabel 3
Pendidikan Responden

PENDIDIKAN	JUMLAH RESPONDEN	PRESENASE
SLTP	15 orang	30
SMU/Sederajat	30 orang	60
Akademik/ Sarjana	5 orang	10
JUMLAH	50 Orang	100%

Sumber: data yang diolah

Dari tingkat pendidikan terakhir menunjukkan jumlah responden dengan pendidikan terakhir SLTP berjumlah 15 orang dengan presentase 30%, kemudian 30 orang dengan presentase 60% untuk responden dengan tingkat pendidikan terakhir STM, kemudian responden dengan pendidikan terakhir sarjana 5 Orang dengan presentase 10%, yang merupakan karyawan PT. Sentra Surya Ekajaya



Tabel 4
Masa Kerja Responden

MASA KERJA	JUMLAH RESPONDEN	PRESENTASE
≤ 1 tahun	1 orang	2
1 – 3 tahun	36 orang	72
4 – 6 tahun	2 0rang	4
≥ 6 tahun	11 0rang	22
JUMLAH	50 Orang	100%

Sumber: data yang diolah

Berdasarkan masa kerja menunjukan bahwa responden yang bekerja dalam waktu 1 – 3 tahun sebanyak 36 orang dengan presentase 70%, 11 orang dengan presentase 22% untuk responden dengan waktu masa kerja ≥ 6 tahun, kemudian jumlah responden yang bekerja 4 – 6 tahun sebanyak 2 orang dengan presentase 4%, dan responden yang memiliki masa kerja ≤ 1 tahun sebanyak 1 orang dengan presentase 2%, yang merupakan karyawan pada PT. Sentra Surya Ekajaya Jakarta

B. Analisis Pelaksanaan pemberian Insentif Terhadap Karyawan PT.

Sentra Surya Ekajaya.

PT. Sentra Surya Ekajaya Jakarta adalah perusahaan yang bergerak pada perakitan kendaraan anti peluru semenjak 17 tahun silam. Berdasarkan pengalaman yang dimilikinya pihak manajemen berupaya untuk terus meningkatkan mutu dan kualitas kinerja yang dihasilkan oleh pegawainya untuk kemajuan dan perkembangan perusahaan dengan meningkatkan kinerja mereka.

Salah satu upaya PT. Sentra Surya Ekaaya dalam meningkatkan kinerja karyawan adalah dengan memberikan insentif yang layak dan sesuai. Pemberian insentif yang diharapkan dapat memotivasi karyawan untuk dapat bekerja dengan produktif dan menjamin kepuasan kerja karyawan.

Pemberian upah insentif dapat mempengaruhi kinerja karyawan, karena dengan diberikannya upah insentif kepada karyawan, maka karyawan tersebut akan semangat untuk meningkatkan kinerjanya. Untuk meningkatkan kinerja karyawan tidak hanya dengan pemberian upah insentif saja. Tetapi ada berbagai faktor yang sangat mempengaruhinya baik secara langsung maupun tidak langsung seperti motivasi tugas dan tanggung jawab, kondisi kerja, disiplin dan pengawasan kerja, pendidikan dan tingkat penghasilan karyawan. Adanya rasa puas dan tenang serta bergairah dalam bekerja sehingga tujuan yang akan dicapai oleh perusahaan dalam meningkatkan kinerjanya dan akan berjalan secara

efekti dan efisien. Sebaliknya apabila kebutuhan itu tidak terpenuhi, maka para karyawan tersebut akan malas dalam melaksanakan tugas – tugas dalam pekerjaannya setelah perusahaan mengolompokkan status karyawan, dibawah ini akan dijelaskan jenis – jenis insentif yang dilaksanakan pada karyawan PT. Sentra Surya Ekajaya Jakarta, yaitu:

1. Pemberian Insentif Finansial

PT. Sentra Surya Ekajaya memberikan insentif finansial dalam bentuk uang sebagai alat utama dengan maksud dapat membantu para karyawan dalam memenuhi kebutuhan hidupnya. Selain itu tujuan dari pemberian insentif finansial adalah untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan, loyalitas, dan kinerja para karyawan.

a. Upah Lembur

Upah lembur diberikan kepada karyawan yang bekerja diluar setandar jam kerja yang telah ditetapkan

b. Premi Kehadiran

PT. Sentra Surya Ekajaya Jakarta memberikan rangsangan kepada karyawan dengan memberikan bonus tahunan. Bonus tahunan akan dibagikan kepada semua karyawan pada setiap pertengahan tahun dan besarnya disesuaikan dengan kebijakan Perusahaan.

2. Pemberian Insentif Non Finansial

PT Sentra Surya Ekajaya Jakarta tidak hanya memberikan insentif berbentuk materi (finansial) saja, tetapi juga memberikan insentif non finansial. Pemberian insentif non finansial ditujukan untuk

mempengaruhi psikologi karyawan sehingga dapat memotivasi dalam bekerja. Insentif non finansial yang diberikan oleh perusahaan bagi para karyawan adalah sebagai berikut:

a. Promosi Jabatan

Promosi jabatan diberikan kepada karyawan yang dianggap perusahaan memiliki kinerja yang baik.

b. Hiburan / Rekreasi

Hal ini dimaksudkan untuk memper erat kekeluargaan yang ada dalam perusahaan. Biasanya program hiburan atau rekreasi ini dilakukan tiap tahun sekali dan bertepatan dengan ulang tahun perusahaan.

c. Pendidikan dan Latihan

Program ini dimaksudkan untuk meningkatkan pengetahuan dan keahlian para karyawan sehingga para karyawan mampu lebih produktif dalam melakukan setiap tugas yang diberikan perusahaan.

d. Tempat Ibadah

PT. Sentra Surya Ekajaya juga memberikan fasilitas tempat ibadah untuk para karyawanya. Hal tersebut dimaksudkan untuk memenuhi kebutuhan spiritual para karyawanya.

e. Perlengkapan Kerja

Para karyawan dalam melakukan segala aktifitasnya membutuhkan alat atau perlengkapan kerja. Perusahaan memenuhi kebutuhan

tersebut sehingga para karyawan lebih merasa nyaman dalam melakukan pekerjaan.

- **Analisis Hasil Kuisisioner Insentif**

Tabel 5

Tanggapan Responden mengenai Insentif untuk meningkatkan Disiplin Kerja Karyawan

Tanggapan Responden	Jumlah Responden	Prosentase
Sangat Setuju	30	60
Setuju	18	36
Ragu – Ragu	2	4
Tidak setuju	-	-
Sangat Tidak Setuju	-	-
Jumlah	50 orang	100%

Sumber: data yang diolah

Dari tabel diatas dapat diketahui bahwa 30 responden (60%) menyatakan sangat setuju. 18 responden (36%) menyatakan setuju, dan 2 responden (4%) menyatakan ragu – ragu, mengenai inentif untuk meninigkatkan disiplin kerja karyawan.

Tabel 6

**Tanggapan Responden mengenai Dengan adanya Program Insentif
Karyawan Tidak Banyak Absen**

Tanggapan Responden	Jumlah Responden	Prosentase
Sangat Setuju	8	16
Setuju	21	42
Ragu – Ragu	20	40
Tidak Setuju	1	2
Sangat Tidak Setuju	-	-
Jumlah	50 Orang	100%

Sumber: data yang diolah

Dari tabel diatas dapat diketahui bahwa 8 responden (16%) menyatakan sangat setuju. 21 responden (42%) menyatakan setuju, 20 responden (40%) menyatakan ragu – ragu dan 1 responden (2%), menyatakan tidak setuju, dengan adanya program insentif karyawan tidak banyak absen.

Tabel 7

**Tanggapan Responden mengenai Program Insentif membuat
Karyawan Termotivasi Untuk Menghasilkan Produk.**

Tanggapan Responden	Jumlah Responden	Prosentase
Sangat Setuju	7	14
Setuju	23	46
Ragu – Ragu	10	20
Tidak Setuju	9	18
Sangat Tidak Setuju	1	2
Jumlah	50	100%

Sumber: data yang diolah

Dari tabel diatas dapat diketahui bahwa 7 responden (14%), menyatakan sangat setuju. 23 responden (46%) menyatakan setuju, dan 10 responden (20%), menyatakan ragu – ragu, 9 responden (18%), menyatatakan tidak setuju dan sisanya 1 responden (2%) yang menyatakan sangat tidak setuju, dengan program insentif membuat karyawan termotivasi untuk menghasilkan produk.

Tabel 8

Program Insentif Dapat Memperbarui Produktifitas Kerja

Karyawan

Tanggapan Responden	Jumlah Responden	Prosentase
Sangat Setuju	14	28
Setuju	12	24
Ragu – Ragu	9	18
Tidak Setuju	15	30
Sangat Tidak Setuju	-	-
Jumlah	50 orang	100%

Sumber: data yang diolah

Dari tabel diatas dapat diketahui bahwa 14 Responde (28) menyatakan sangat setuju kerja karyawan. 12 Responden (24%), menyatakan Setuju dan 9 responden (18%), Menyatakan ragu – ragu dan 15 responden (30%), menyatakan Tidak Setuju dengan program insentif dapat memperbaharui produktifitas kerja karyawan

Tabel 9

Prestasi Mempengaruhi Pemberian Bonus Karyawan

Tanggapan Responden	Jumlah Responden	Prosentase
Sangat Setuju	10	20
Setuju	17	34
Ragu – Ragu	9	18
Tidak Setuju	14	28
Sangat Tidak Setuju	-	-
Jumlah	50 Orang	100%

Sumber: data yang diolah

Dari tabel diatas dapat diketahui bahwa 10 responden (20%), menyatakan sangat setuju bonus karyawan. 17 responden (34%), menyatakan setuju. 9 responden (18%), menyatakan ragu – ragu, dan 14 responden (28%), menyatakan tidak setuju, dengan prestasi dapat mempengaruhi pemberian bonus karyawan.

Tabel 10

Insentif Untuk Merangsang Kreatifitas Kerja Karyawan

Tanggapan Responden	Jumlah Responden	Prosentase
Sangat Setuju	14	28
Setuju	11	22
Ragu – Ragu	10	20
Tidak Setuju	14	28
Sangat Tidak Setuju	1	2
Jumlah	50	100%

Sumber: data yang diolah

Dari tabel diatas dapat diketahui bahwa 14 responden (28%), menyatakan sangat setuju. 11 responden (22%), menyatakan setuju, 10 rasponde (20%), menyatakan ragu – ragu, 14 responden (28%), menyatakan Tidak Setuju dan 1 responden (2%), menyatakan sangat tidak setuju, dengan isentif utuk merangsang kreatifitas kerja karyawan.

Tabel 11

Insentif Diberikan Masa Kerjanya 1 Tahun

Tanggapan Responden	Jumlah Responden	Prosentase
Sangat Setuju	11	22
Setuju	23	46
Ragu- Ragu	7	14
Tidak Setuju	9	18
Sangat Tidak Setuju	-	-
Jumlah	50	100%

Sumber: data yang diolah

Dari tabel dapat diketahui bahwa 11 responden (22%), menyatakan sangat setuju. 23 responden (46%), menyatakan setuju, 7 responden (14%), menyatakan ragu – ragu, dan 9 responden (18%), menyatakan tidak setuju, dengan insentif diberikan karyawan yang masa kerjanya 1 tahun.

Tabel 12

Program Insentif Berupa Uang Sangat Memotivasi Karyawan

Tanggapan Responden	Jumlah Responden	Prosentase
Sangat Setuju	11	22
Setuju	19	38
Ragu – Ragu	7	14
Tidak Setuju	13	26
Sangat Tidak Setuju	-	-
Jumlah	50	100%

Sumber: data yang diolah

Dari tabel 4.A.12 dapat diketahui bahwa 11 responden (22%), menyatakan sangat setuju. 19 responden (38%), menyatakan setuju, 7 responden (14%), menyatakan ragu – ragu, dan 13 responden (26%), menyatakan tidak setuju, dengan program insentif berupa uang sangat memotivasi karyawan untuk bekerja.

Tabel 13

Program Insentif Membantu Dalam Peningkatan Kinerja Karyawan

Tanggapan Responden	Jumlah Responden	Prosentase
Sangat Setuju	2	4
Setuju	7	14
Ragu – Ragu	20	40
Tidak Setuju	21	42
Sangat Tidak Setuju	-	-
Jumlah	50	100%

Sumber: data yang diolah

Dari tabel 4.A.13 dapat diketahui bahwa 2 responden (4%), menyatakan sangat setuju. 7 responden (14%), menyatakan setuju, 20 responden (40%) menyatakan ragu – ragu, dan 21 responden (42%), menyatakan tidak setuju. Dengan program insentif membantu dalam peningkatan kinerja karyawan

Tabel 14

**Tanggapan Responden Mengenai Program Khusus Untuk Merangsang
Karyawan Didalam Bekerja Agar Lebih Efektif Dan Efesien**

Tanggapan Responden	Jumlah Responden	Prosentase
Sangat Setuju	1	2
Setuju	3	6
Ragu – Ragu	6	12
Tidak Setuju	21	42
Sangat Tidak Setuju	19	38
Jumlah	50	100%

Sumber: data yang diolah

Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa, 1 responden (2%), menyatakan setuju. 3 responden (6%), menyatakan setuju, 6 responden (12%), menyatakan ragu – ragu, 21 responden (42%), menyatakan tidak setuju dan 19 responden (38%), menyatakan sangat tidak setuju Mengenai Insentif untuk merangsang karyawan didalam bekerja agar lebih efektif dan efesien.

C. Analisis Kinerja Karyawan

Penilaian kinerja disini merupakan suatu kegiatan untuk mengevaluasi hasil kerja, nilai – nilai maupun cara kerja dari setiap karyawan dan hasil – hasil yang dicapainya. Setelah dinilai maka seorang atasan baru dapat menentukan bahwa karyawannya atau bawahannya mengalami peningkatan atau sebaliknya mengalami kemunduran dalam kinerjanya didalam suatu organisasi atau perusahaan.

Sementara itu status dari karyawan – karyawan yang dinilai adalah sebagai berikut:

1. Karyawan tetap adalah mereka yang berdasarkan keputusan direksi diangkat sebagai karyawan tetap atau calon karyawan.
2. Karyawan tidak tetap adalah karyawan yang dipekerjakan diperusahaan berdasarkan kesepakatan kerja untuk waktu dan tugas tertentu.
3. Karyawan sedang tugas atau belajar adalah karyawan yang ditunjuk oleh direksi untuk melakukan belajar didalam atau diluar negeri dimana kinerjanya secara keseluruhan diambil dari hasil belajar atau nilai prestasi kerja yang dicapai.

Didalam mengevaluasi kinerja karyawan P. Sentra Surya Ekajaya juga menetapkan beberapa unsur dalam penilaian seseorang pimpinan terhadap bawahannya yang mengalami peningkatan kinerja, unsur – unsur tersebut dapat dilihat dari:

3. Hasil kerja (word result) adalah penggunaan waktu dan usaha sehubungan dengan pemikiran, penyelesaian terhadap pekerjaan dan hasil – hasil yang di capai menurut yang direncanakan.
4. Nilai – nilai (Integrity) merupakan konsep dasar dari keyakinan yang dianut bersama, yang akan menumbuhkan rasa kebersamaan dan menjadi petunjuk dalam berperilaku sehari – hari bagi seluruh karyawan. Nilai – nilai ini tersebut terbagi atas:
 - a. Integritas adalah kemampuan menyatukan kata dengan perbuatan, berlaku jujur dan adil pda diri sendiri serta berperilaku tidak munafik.
 - b. Keunggulan (exlleence) adalah sikip yng senantiasa menghargai kualitas, selalu ingin menjadi yang terbaik dan tidak mudah puas.
 - c. Inovasi (Inovation) adalah pemanfaatan ide – ide baru hasil kratifitas yang dijabarkan ke dalam penciptaan atau pengembangan produk baru proses baru atau caara baru dalam melaksanakan tugas sehari – sehari.
 - d. Kerjasama (team work) yaitu kemampuan seseorang karyawan untuk bekerja sama dengan karyawan lain dan suk membantu karyawan lain dalam menyelesaikan suaatu tugas yang ditentukan sehingga tercapai daya guna dan hasil guna secara optimal.
 - e. Kesepakatan (Commitment) adalah kesetiaan pada nilai – nilai, norma – norma dan keyakinan – keyakinan dianut serta taat pada segala macam kesepakatan yang telah dibuat.

2. cara kerja

a. Manajerial

1. Kepemimpinan adalah kemampuan untuk menjadi panutan bertanggung jawab atas konsekuensi inisiatif yang diambil, memberikan respon terhadap setiap orang dengan nilai – nilai yang ada dan selalu berorientasi pada sasaran akhir.
- 2). Perencanaan dan pengendalian adalah kemampuan untuk menyusun rencana kerja baik fisik maupun finansial dengan cukup kurat dan kemampuan seorang pimpinan untuk mengendalikan pekerja sekaligus memberikan tugas untuk diperintahkan pada bawahannya.
- 3). Komunikasi adalah kemampuan mengemukakan pendapat secara langsung dan ringkas.
- 4). Pengambilan keputusan adalah kemampuan menilai situasi berdasarkan daya pikir dan tindakan yang logis, mampu mengambil keputusan yang mudah atau sulit yang cepat.

b. Fungsional

- 1). Penyelesaian adalah kemampuan mencari sebab timbulnya masalah dan mencari jalan keluar untuk penyelesaian dengan segala daya dan upaya.
- 2). Kemampuan untuk memanfaatkan data yang ada guna menjawab masalah yang baik dalam jangka pendek atau jangka panjang, dengan memperhitungkan semua faktor yang mempengaruhinya.

Dengan analisis ini, akan dapat diketahui berhasil atau tidaknya pemberian insentif. Peranan pemberian insentif yang dilakukan secara efektif akan meningkatkan kinerja karyawan.

- **Analisis Hasil Kuisioner Kinerja Karyawan**

Tabel 15

Tanggapan Responden Mengenai Kehadiran Ditempat Kerja Tepat Waktu Akan Meningkatkan Kinerja Karyawan

Tanggapan Responden	Jumlah Responden	Prosentase
Sangat Setuju	19	38
Setuju	11	22
Ragu – Ragu	16	32
Tidak Setuju	3	6
Sangat Tidak Setuju	1	2
Jumlah	50	100%

Sumber: data yang diolah

Dari data tabel diatas dapat diketahui bahwa, 19 responden (38%), menyatakan sangat setuju, 11 responden (22%) menyatakan setuju, 16 responden (32%) menyatakan ragu – ragu, 3 responden (6%) Menyatakan tidak setuju dan 1 responden (2%) menyatakan sangat tidak setuju dengan kehadiran ditempat kerja tepat waktu akan meningkatkan kinerja.

Tabel 16

**Pengukuran Prestasi Kerja Digunakan Perusahaan Sebagai Sarana Untuk
Mendorong Kinerja Karyawan**

Tanggapan Responden	Jumlah Responden	Prosentase
Sangat Setuju	27	54
Setuju	16	32
Ragu – Ragu	6	12
Tidak Setuju	1	2
Sangat Tidak Setuju	-	-
Jumlah	50	100%

Sumber: data yang diolah

Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa, 27 responden (54%) mengatakan sangat setuju, 16 responden (32%) mengatakan setuju, 6 responden (12%) mengatakan ragu – ragu dan 1 responden (2%) mengatakan tidak setuju dengan pengukuran prestasi kerja digunakan perusahaan sebagai sarana untuk mendorong kinerja karyawan.

Tabel 17

**Tanggapan Responden Mengenai Program Pelatihan Dan Pengembangan
Untuk Karyawan Salah Satunya Untuk Meningkatkan Kinerja
Karyawan**

Tanggapan Responden	Jumlah Responden	Prosentase
Sangat Setuju	20	40
Setuju	25	50
Ragu – Ragu	2	4
Tidak Setuju	3	6
Sangat Tidak Setuju	-	-
Jumlah	50	100%

Sumber : data yang diolah

Dari tabel diatas dapat dilihat 20 responden (40%) mengatakan sangat setuju, 25 responden (50%) mengatakan setuju, 2 responden (4%) mengatakan ragu –ragu dengan program pelatihan dan pengembangan untuk karyawan salah satunya untuk meningkatkan kinerja karyawan.

Tabel 18

**Tinggi Rendahnya Tingkat Kinerja Karyawan Salah Satunya Adalah
Kepuasan karyawan Yang Diberikan Perusahaan**

Tanggapan Responden	Jumlah Responden	Prosentase
Sangat Setuju	18	36
Setuju	23	46
Ragu – Ragu	6	12
Tidak Setuju	3	6
Sangat Tidak Setuju	-	-
Jumlah	50	100%

Sumber: data yang diolah

Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa, 18 responden (36%) mengatakan sangat setuju, 23 responden (46%) mengatakan setuju, 6 responden (12%) mengatakan ragu – ragu dan 3 responden (6%) mengatakan tidak setuju dengan tinggi rendahnya tingkat kinerja karyawan salah satunya adalah kepuasan karyawan yang diberikan perusahaan.

Tabel 19

Promosi Jabatan Yang Diberlakukan Perusahaan Dapat Meningkatkan Semangat Kerja Karyawan

Tanggapan Responden	Jumlah Responden	Prosentase
Sangat Setuju	18	36
Setuju	17	34
Ragu – Ragu	10	20
Tidak Setuju	5	10
Sangat Tidak Setuju	-	-
JUMLAH	50	100%

Sumber: data yang diolah

Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa, 18 responden (36%) mengatakan sangat setuju, 17 responden (34%) mengatakan setuju, 10 responden (20%) mengatakan ragu – ragu dan 5 responden (10%) mengatakan tidak setuju dengan promosi jabatan yang diberlakukan perusahaan dapat meningkatkan semangat kerja karyawan.

Tabel 20

Efektivitas Kerja Karyawan Adalah Salah Satu Faktor Pengukur Tinggi Rendahnya Kinerja Karyawan

Tanggapan Responden	Jumlah Responden	Prosentase
Sangat Setuju	20	40
Setuju	12	24
Ragu – Ragu	11	22
Tidak Setuju	7	14
Sangat Tidak Setuju	-	-
JUMLAH	50	100%

Sumber: data yang diolah

Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa, 20 responden (40%) mengatakan sangat setuju, 12 responden (24%) setuju, 11 responden (22%) mengatakan ragu – ragu dan 7 responden (14%) mengatakan tidak setuju degan efektivitas kerja karyawan adalah salah satu faktor pengukur tinggi rendahnya kinerja karyawan.

Tabel 21

**Perusahaan Memberikan Fasilitas Yang Layak Adalah Untuk
Menunjang Pekerjaan Para Karyawan**

Tanggapan Responden	Jumlah Responden	Prosentase
Sangat Setuju	7	14
Setuju	17	34
Ragu – Ragu	22	44
Tidak Setuju	4	8
Sangat Tidak Setuju	-	-
JUMLAH	50	100%

Sumber: data yang diolah

Dari tabel diatas dapat dilihat 7 responden (14%) mengatakan sangat setuju, 17 responden (34%) mengatakan setuju, 22 responden (44%) mengatakan ragu – ragu dan 4 responden (8%) mengatakan tidak setuju dengan perusahaan emberikan fasilitas yang layak adalah untuk menunjang pekerjaan para karyawan.

Tabel 22

Tanggapan Responden Mengenai Lingkungan Tempat Bekerja Yang Cukup Nyaman Dapat Menambah Semangat Kerja Karyawan.

Tanggapan Responden	Jumlah Responden	Prosentase
Sangat Setuju	25	50
Setuju	15	30
Ragu – Ragu	4	8
Tidak Setuju	6	12
Sangat Tidak Setuju	-	-
JUMLAH	50	100%

Sumber: data yang diolah

Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa, 25 responden (50%) mengatakan sangat setuju, 15 responden (30%) mengatakan setuju 4 responden (8%) mengatakan ragu – ragu, dan 6 responden (12%) mengatakan tidak setuju dengan lingkungan tempat bekerjayang cukup nyaman dapat menambah semangat kerja karyawan.

Tabel 23

Tanggapan Responden Mengenai Kerjasama Yang Baik Antara

Karyawan Dapat Meningkatkan Kinerja Karyawan

Tanggapan Responden	Jumlah Responden	Prosentase
Sangat Setuju	8	16
Setuju	20	40
Ragu – Ragu	17	34
Tidak Setuju	5	10
Sangat Tidak Setuju	-	-
JUMLAH	50	100%

Sumber: data yang diolah

Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa, 8 responden (16%) mengatakan sangat setuju, 20 responden (40%) mengatakan setuju, 17 responden (34%) mngatakan ragu – ragu, dan 5 responden (10%) mengatakan tidak setuju dengan kerjasama yang baik antara karyawan dapat meningkatkan kinerja karyawan.

Tabel 24

**Tanggapan Responden Mengenai Dalam Penempatan Pekerjaan
Karyawan Perusahaan Menempatkan Sesuai Dengan Kemampuan Yang
Dimiliki Masing – masing karyawan.**

Tanggapan Responden	Jumlah Responden	Prosentase
Sangat Setuju	-	-
Setuju	4	8
Ragu – Ragu	4	8
Tidak Setuju	15	30
Sangat Tidak Setuju	27	54
JUMLAH	50	100%

Sumber: Data yang diolah

Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa, 4 responden (8%) mengatakan setuju, 4 Responden (8%) mengatakan ragu – ragu, 15 responden (30%) mengatakan tidak setuju, 27 responden (54%) mengatakan Sangat tidak setuju, dengan dalam penempatan pekerjaan karyawan perusahaan menempatkan sesuai dengan kemampuan yang dimiliki masing – masing.

D. Analisis Korelasi Antara Variabel Insentif Dengan Kinerja Karyawan

Untuk menganalisis hubungan antara Insentif Dengan Kinerja Karyawan pada PT. Sentra Surya Ekajaya Jakarta, digunakan analisis kuantitatif tersebut adalah sebagai berikut:

1. Analisis Koefisien Korelasi Spearman Rank

Berdasarkan tabel penolong untuk menghitung koefisien (ρ), didapat:

$$b^2 = 7825,3$$

$$n = 50$$

maka,

$$\rho = 1 - \frac{6 \sum b^2}{n(n^2 - 1)}$$

$$\rho = \frac{1 - 6 \cdot 7825,3}{50(50^2 - 1)}$$

$$\rho = 1 - \frac{46951}{124950}$$

$$\rho = 1 - 0,37$$

$$\rho = 0,63$$

Dari perhitungan diatas, dapat diketahui bahwa nilai koefisien korelasi (ρ) adalah sebesar 0,63. untuk dapat memberi Interpretasi terhadap kuatnya hubungan itu, maka dapat digunakan pedoman seperti yang tertera pada tabel berikut ini:

Tabel 4.D.1

Pedoman Untuk Memberikan Interpretasi Koefisien Korelasi

Interval Kofesien	Tingkat Hubungan
0,00 – 0,199	Sangat Rendah
0,20 – 0,399	Rendah
0,40 – 0,599	Cukup Kuat
0,60 – 0,799	Kuat
0,80 – 1,00	Sangat Kuat

Sumber: Sugiyono, 2006 (Metode Penelitian)

Berdasarkan tabel diatas, maka kofesien korelasi yang ditemukan adalah sebesar 0,63 termasuk pada katagori kuat antara Insentif (Variabel X) dengan Kinerja Karyawan (Variabel Y). selanjutnya dilakukan analisis uji hipotesis. Pengujian ini digunakan untuk mengetahui kebenaran dari perhitungan analisis korelasi yang telah diperoleh.

2. Analisis Uji Hipotesis

Perumusan hipotesis yang akan diuji, diberikan simbol H_0 , dan simbol H_a . Adapun hipotesis yang berlaku adalah sebagai berikut:

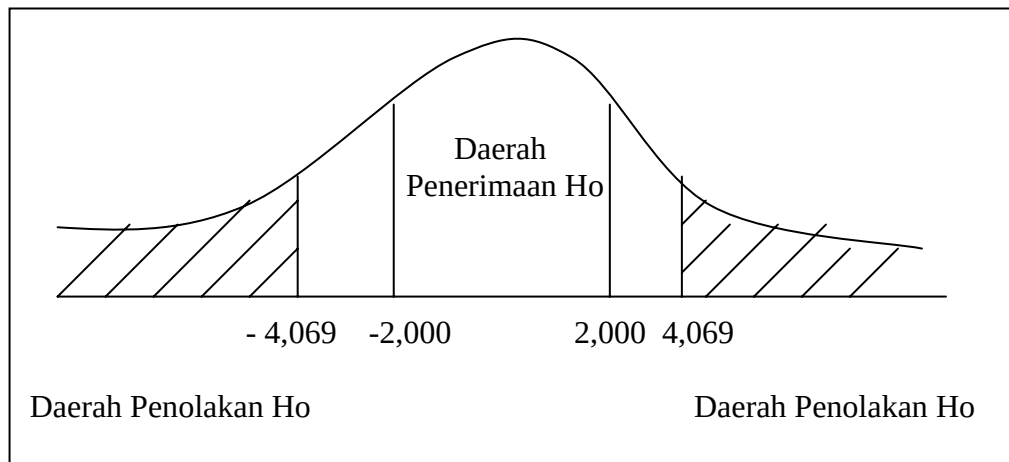
$H_0 : \rho = 0$ (Tidak ada Hubungan antara Variabel X dan Y)

$H_a : \rho \neq 0$ (Ada Hubungan antara Variabel X dan Y)

Pengujian hipotesis ini menggunakan distribusi t dengan tingkat keyakinan 95%, dan dk (derajat Kebebasan) $n - 2$, dengan menggunakan rumus dan hasil kofesien korelasi yang telah diperoleh, maka perhitungan t hitung adalah sebagai berikut:

$$t = \frac{r \sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}}$$
$$t = \frac{0,63 \sqrt{50-2}}{\sqrt{1-0,63^2}}$$
$$t = \frac{2,454}{0,603}$$
$$t = 4,069$$

Harga t hitung tersebut selanjutnya dibandingkan dengan harga t tabel. Untuk kesalahan 5% dengan uji dua pihak dan dk = **48**, maka diperoleh tabel = **2,000**. Hal ini dapat digambarkan seperti berikut:



Gambar 4.1 Daerah Penerimaan dan Penolakan Ho

Berdasarkan perhitungan dan yang ditunjukkan pada gambar, dinyatakan bahwa t hitung jatuh pada daerah penolakan H_0 , atau t hitung lebih besar dari t Tabel (t hitung $>$ t tabel), $\rightarrow H_0$ ditolak dan H_a diterima yang berarti bahwa Insentif mempunyai hubungan kuat dengan kinerja karyawan PT. Sentra Surya Ekajaya Jakarta.

UNIVERSITAS
MERCU BUANA

3. Analisis Koefisien Determinasi

Untuk mengetahui sejauh mana insentif dapat mempengaruhi kinerja karyawan, maka perlu di hitung berapa koefisien determinasinya, dengan perhitungan sebagai berikut:

$$\begin{aligned} \text{KD} &= r^2 \times 100\% \\ &= 0.63 \times 100\% \\ &= 39,69 \end{aligned}$$

Dengan demikian nilai koefisien determinasi adalah sebesar **39,69%**,
Merupakan pengaruh dari faktor lain, diantaranya yaitu:
gaya kepemimpinan , suasana kerja, fasilitas keamanan dan kenyamanan,
pengembangan karier

UNIVERSITAS
MERCU BUANA

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Setelah penulis menguraikan dan membahas tentang insentif dan hubungannya dengan kinerja karyawan pada PT. Sentra Surya Ekajaya. Dalam bab terakhir ini penulis akan memberikan kesimpulan dari skripsi ini, dan yang akan dilanjutkan dengan saran – saran. Dari pembahasan dapat disimpulkan sebagai berikut:

- Dari hasil analisa korelasi antara pemberian insentif (variabel X) dengan Kinerja Karyawan (variabel Y) pada PT. Sentra Surya Ekajaya Jakarta maka nilai yang diperoleh adalah = **0,63** yang berarti terdapat hubungan yang kuat dan positif yang artinya Insentif naik maka Kinerja Karyawan akan naik, sedangkan Koefesien Determinasi **39,69** adalah merupakan pengaruh dari faktor lain diantaranya, suasana kerja, gaya kepemimpinan, fasilitas keamanan dan kenyamanan dan pengembangan karier.

B. Saran

Adapun beberapa hal yang ingin penulis sampaikan kepada perusahaan untuk dijadikan bahan pertimbangan bagi perusahaan dalam menjalankan usahanya, antara lain:

- Disarankan untuk peningkatan kinerja karyawan dibuatkan program dengan diciptakan suasana kerja karyawan, fasilitas keamanan dan kenyamanan ,pengembangan karier dan gaya kepemimpinan yang sesuai.



DAFTAR PUSTAKA

- Dessler, garry.2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, diterjemahkan oleh
Eli Tanya, Edisi ke 9, jilid 2, 2003, Penerbit P.T. Indeks Kelompok
Gramedia, Jakarta
- Hasibuan ,Melayu. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Revisi, Bumi
Aksara.
- Sibrani Panggabean, Mutiara 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bogor
Ghalia Indonesia.
- Tua effendi, Marihot. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia* . Pengadaan,
Pengembangan, Pengkompensasian , Peningkatan Produktifitas
Pegawai Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.
- Sugiono. 2006. *Metode Penelitian Bisnis*, Bandung: Alfabeta
- Supranto. J. 2001. *Statistik Teori dan Aplikasi* . Edisi 6, jilid 1. Erlangga, Jakarta
- Flippo, Edwin B. 2001. *Manajemen Personalia*, Diterjemahkan Moh. Masud MA,
Jilid Pertama, Edisi 6, E5langga, Jakarta
- Henry Simamora Drs. 2003 *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi 111 Jakarta
- Mathis Robert L. dan Jackson Jhon H. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Buku
1,2001, Salemba Empat, Jakarta
- Bambang Cahyo , Tri, *Pengadaan Sumber Daya Manusia* Penerbit BP. IPWI,
Jakarta, 2001