

HUBUNGAN INSENTIF DENGAN MOTIVASI KERJA
KARYAWAN PADA PT.WIJAWIYATA
JARING ASIA JAKARTA

SKRIPSI

Program Studi Manajemen S1

Nama : Bambang Hermanto

Nim : 03103-094



UNIVERSITAS
MERCU BUANA

FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS MERCU BUANA
JAKARTA

2008

HUBUNGAN INSENTIF DENGAN MOTIVASI KERJA
KARYAWAN PADA PT.WIJAWIYATA
JARING ASIA JAKARTA

SKRIPSI

Diajukan sebagai salah satu syarat untuk memperoleh
Gelar SARJANA EKONOMI Program
Studi Manajemen S1

Nama : Bambang Hermanto

Nim : 03103 – 094



UNIVERSITAS
MERCU BUANA

FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS MERCU BUANA
JAKARTA
2008

LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI

Nama : BAMBANG HERMANTO
NIM : 03103-094
Program Studi : Manajemen S1
Judul Skripsi : HUBUNGAN INSENTIF DENGAN MOTIVASI KERJA
KARYAWAN PADA PT. WIJAWIYATA JARING ASIA
JAKARTA.
Tanggal ujian : 7 April 2008

Disahkan Oleh :
Pembimbing

(Drs. Hasanuddin Pasiama, M.si)

Tanggal :

Dekan

Ketua Jurusan Manajemen S1

(Drs. Hadri Mulya, M.si)

Tanggal :

(Tafiprios, SE, MM)

Tanggal :

KATA PENGANTAR

Assalamu'alaikum Wr. Wb.

Puji syukur penulis panjatkan kehadiran Allah SWT. Yang telah memberikan rahmat dan karunianya, serta kesehatan lahir dan batin pada penulis. Shalawat dan salam selalu tercurah pada Rasulullah Nabi besar Muhammad SAW. Yang senantiasa memberikan syafaatnya kepada penulis, sehingga penulisan skripsi ini dapat terselesaikan dengan baik.

Adapun penulisan skripsi ini dibuat dengan tujuan untuk melengkapi syarat guna mencapai jenjang Sarjana Ekonomi pada Universitas Mercu Buana.

Dengan segenap kerendahan hati, penulis mengucapkan terima kasih kepada semua pihak yang telah memberikan bantuan kepada penulis, baik moril maupun materil, sehingga penulisan skripsi ini dapat terselesaikan.

Untuk itu Perkenankanlah penulis menyampaikan ucapan terima yang sebesar-besarnya kepada :

1. Allah SWT yang telah memberikan kesehatan dan Nikmat karunianya, sehingga pada akhirnya penulis dapat menyelesaikan skripsi ini
2. Kedua Orang Tua yang telah memberikan dukungannya kepada penulis baik moril maupun materil sehingga akhirnya penulis dengan senantiasa dapat menyelesaikan skripsi ini “mah, pah terima kasih atas semua dukungannya selama ini, tiada kata – kata yang pantas diucapkan selain kata terima kasih untukmu mamah,papah.mungkin nanti anakmu ini akan membalasnya dengan Hasil kerjaku”.

3. Adikku tercinta terima kasih atas do'a dan dukungannya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini.
4. Bpk. Dr. Ir. H. Suharyadi selaku Rektor Universitas Mercu Buana
5. Bpk. Drs. Hadri Mulya, M.si. Selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Mercu Buana.
6. Bpk. Drs. Hasanuddin Pasiama, M.si. selaku Dosen Pembimbing Skripsi yang telah bersedia meluangkan waktu dan tenaganya untuk memberikan petunjuk, bimbingan dan pengarahan kepada penulis dalam penyusunan skripsi ini.
7. Seluruh Dosen Pengajar Di Universitas Mercu Buana (Khususnya di Fakultas Ekonomi Manajemen S1), yang telah dengan ikhlas memberikan ilmunya kepada semua Mahasiswa dan Mahasiswinya (Khususnya Penulis). Sehingga penulis memperoleh banyak pengetahuan, guna dijadikan bekal kedepannya untuk pengembangan diri penulis.
8. Ba Dewi Prihatiningrum selaku manajer pemasaran PT. Wijawiyata Jaring Asia Jakarta, terima kasih atas bantuan dan izinnya yang telah diberikan kepada penulis dalam melakukan riset di perusahaan tersebut.
9. Temanku Muhammad Firmansyah, (the Best My Friend) yang telah membantu didalam penyusunan skripsi ini.
10. teman-temanku Joni, Rio, Fajar, Candi, Anton, Baskoro, Tri R, Agung, Heru, Fadil, Edi Bos, Aris k, Dini, Haryani, Yani S, Sulis, dan Peppy yang selalu kasih semangat, dukungan, dan nasehat yang sangat berharga. Makasih banget ya. Dan juga semua teman – teman lainnya yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu.

11. Motor Blue Yupiter Z yang telah menemani penulis dan setia mengantar penulis kemana saja penulis mau.

Penulis menyadari bahwa dalam penulisan skripsi ini masih banyak terdapat kekurangan didalamnya. Oleh sebab itu penulis meminta masukan dan saran yang membangun kepada penulis, guna dijadikan penulis sebagai pertimbangan dalam penyelesaian penulisan berikutnya.

Akhirnya penulis mengucapkan banyak terima kasih kepada semua pihak. Penulis berharap semoga penulisan skripsi ini bermanfaat bagi pihak – pihak yang membutuhkan, khususnya bagi penulis sendiri. Penulis mengharapkan kritik dan saran yang membangun dari seluruh pihak demi kesempurnaan skripsi ini.

Akhir kata, **Wassalamu'alaikum Wr. Wb.**

Jakarta, Februari 2008

Penulis

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL

LEMBAR PENGESAHAN

KATA PENGANTAR..... i

DAFTAR ISI..... iv

DAFTAR TABEL.....vii

DAFTAR LAMPIRAN..... ix

BAB I PENDAHULUAN

A. Latar Belakang..... 1

B. Perumusan Masalah..... 3

C. Pembatasan Masalah..... 4

D. Tujuan Dan Kegunaan Penelitian..... 4

BAB II LANDASAN TEORI

A. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia.....6

B. Pengertian Insentif..... 12

C. Jenis-jenis insentif.....14

D. Persyaratan yang diperlukan dalam pelaksanaan gaji dan insentif17

E. Tujuan pemberian insentif..... 17

F. Pengertian Motivasi..... 19

G. Faktor – faktor Motivasi..... 20

H. Tujuan Motivasi.....21

- I. Hubungan pemberian Insentif dengan Motivasi kerja karyawan 22

BAB III METODOLOGI PENELITIAN

A. Gambaran Umum Perusahaan.....	25
1. Objek Penelitian.....	25
2. Sejarah singkat Perusahaan.....	25
3. Struktur Organisasi Perusahaan.....	25
4. Visi dan Misi perusahaan.....	30
5. Kegiatan Perusahaan.....	32
B. Metode penelitian.....	32
C. Hipotesis.....	33
D. Populasi Penelitian.....	33
E. Variabel Dan Pengukurannya.....	34
F. Definisi Operasional Variabel.....	36
G. Metode Pengumpulan Data.....	38
H. Metode Analisis Data.....	39
1. Rumus analisis Rank Spearman.....	39
2. Pengujian hipotesis	40

BAB IV ANALISIS DAN PEMBAHASAN

A. Analisis karakteristik Responden.....	41
B. Analisis pemberian Insentif.....	45

C. Analisis Motivasi Karyawan.....	54
D. Analisis Hubungan insentif dengan motivasi karyawan.....	61
E. Koefisien determinasi.....	63

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan.....	66
B. Saran.....	67

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

Tabel	Halaman
3.1 Variabel dan Indikator penelitian.....	35
4.1 Karakteristik Responden (Jenis Kelamin).....	41
4.2 Karakteristik Responden (Tingkat Pendidikan).....	42
4.3 Karakteristik Responden (Lama bekerja)	43
4.4 Karakteristik Responden (Usia).....	44
4.5 Indikator Pemberian Insentif.....	45
4.6 Besarnya Insentif yang diberikan.....	46
4.7 Pemberian Insentif yang sudah efektif.....	47
4.8 Pemberian Insentif yang sudah efisien.....	48
4.9 Strategi pemberian Insentif sudah sesuai yang diharapkan.....	49
4.10 Pemberian Insentif (sesuai dengan Undang – undang).....	50
4.11 Layak mendapatkan Insentif.....	51
4.12 Insentif yang diberikan belum sesuai standar.....	52
4.13 Proqram Insentif dapat memberikan motivasi.....	52
4.14 Tuntutan yang lebih untuk memperoleh Insentif yang sangat tinggi.....	53
4.15 Pemberian kontribusi yang maksimal.....	54
4.16 Tugas yang diberikan menyulitkan.....	55
4.17 Lingkungan kerja memotivasi untuk bekerja lebih secara maksimal.....	56
4.18 Memberikan Ide-ide yang membangun dalam perusahaan.....	56
4.19 Kerja sama tim membantu untuk termotivasi secara maksimal.....	57

4.20 Program keterlibatan karyawan dapat memotivasi kerja karyawan.....	58
4.21 Menarik keputusan penting dengan cepat.....	58
4.22 Insentif yang ada meningkatkan motivasi kerja.....	59
4.23 Selalu datang tepat waktu.....	60
4.24 Selalu menyelesaikan pekerjaan tepat waktu.....	60
4.25 Hasil pengolahan Variabel X dan Variabel Y.....	61

DAFTAR LAMPIRAN

1. Gambar Struktur Organisasi PT.Wijawiyata Jaring Asia Jakarta
2. Pertanyaan Quesioner mengenai Insentif kerja karyawan
3. Pertanyaan Quesioner mengenai Motivasi kerja karyawan
4. Hasil perhitungan Quesioner Insentif kerja karyawan
5. Hasil perhitungan Quesioner Motivasi kerja karyawan
6. Tabel Distrbusi Rho
7. Surat keterangan Penelitian dari PT. Wijawiyata Jaring Asia Jakarta.

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Perusahaan sebagai organisasi adalah suatu sistem perserikatan formal dari dua orang atau lebih yang bekerja sama untuk mencapai tujuan. Untuk itu diperlukan adanya suatu manajemen yang baik untuk mengatur orang-orang tersebut secara efektif dan efisien agar tujuan yang telah ditetapkan oleh perusahaan dapat terwujud. Manusia menjadi perencana pelaku dan penentu terwujudnya tujuan organisasi. Tujuan ini tidak mungkin dapat dicapai tanpa peran aktif karyawan bagaimanapun canggihnya alat-alat yang dimiliki perusahaan tersebut.

Karyawan merupakan salah satu dari sekian banyak sumber daya diperusahaan yang selalu berada disetiap lini dan jenis kegiatan usaha. Sebagai salah satu sumber daya manusia, karyawan memiliki fungsi dan kegunaan yang sangat penting dan menentukan dalam menjalankan roda kegiatan usaha suatu organisasi, apapun bentuk organisasi tersebut, baik organisasi sosial (non profit) maupun organisasi yang bergerak dalam bidang profit oriented. Bagaimanapun majunya teknologi yang dimiliki perusahaan tanpa adanya kesiapan skill dan kemampuan sumber daya manusia, teknologi tersebut tidak akan berguna bagi perkembangan perusahaan.

Mengingat pentingnya peranan karyawan itu, maka suatu perusahaan yang besar selalu ada bagian khusus yang menangani masalah manusia, biasanya

di sebut bagian kepegawaian atau bagian personalia. Untuk mendapatkan orang-orang yang tepat perusahaan harus melaksanakan fungsi operational antara lain pengadaan (procurement) karyawan. Pengadaan karyawan ini merupakan masalah penting, sulit dan kompleks karena untuk mendapatkan orang-orang yang kompeten, serasi serta efektif tidaklah semudah membeli dan mendapatkan mesin.

Dalam kaitannya dengan motivasi kerja dalam suatu perusahaan dan peningkatan sumber daya manusia akan memberikan hasil yang sangat positif. akan tetapi untuk mencapai suatu produktivitas yang diharapkan perusahaan tidaklah mudah. Pada kenyataannya memerlukan suatu penanganan yang serius. Ada beberapa faktor yang mempengaruhi peningkatan produktivitas salah satunya adalah memberikan motivasi kepada karyawan. Karena motivasi karyawan merupakan faktor kunci dalam menentukan produktivitas seseorang karyawan yang mana arti dari motivasi karyawan itu sendiri adalah memberikan dorongan semangat kerja agar karyawan bekerja lebih giat lagi.

Banyak faktor yang mempengaruhi motivasi karyawan. Faktor positif akan berpengaruh positif terhadap motivasi karyawan sehingga akan menguntungkan. sebaliknya faktor negatif akan berpengaruh negatif terhadap karyawan sehingga merugikan perusahaan. Banyak perusahaan yang memberikan kesempatan kepada karyawan untuk dapat memperbaiki dirinya agar lebih maju dan berpotensi sehingga dengan adanya kesempatan tersebut mereka akan berusaha untuk meningkatkan kualitas hasil kerjanya.

Dengan demikian maka diharapkan kesejahteraan karyawan dan tujuan perusahaan dapat tercapai, untuk tercapainya suatu tingkatan produktivitas

dan efisiensi kerja yang tinggi, maka disini perlu diciptakan kegairahan kerja, disiplin kerja dan moral kerja yang tinggi, untuk menciptakan hal tersebut terhadap karyawan, maka diperlukan perangsang ataupun insentif baik dalam bentuk materi maupun dalam bentuk non materi dan diharapkan karyawan dapat bekerja dengan giat dan mempunyai loyalitas dan dedikasi kerja yang tinggi terhadap pekerjaan yang dijalaninya.

Dari hal tersebut diatas maka peranan insentif dan tunjangan-tunjangan yang sifatnya merangsang karyawan dalam bekerja disamping gaji pokok sangat diperlukan dalam usaha mencapai tujuan perusahaan dan organisasi, maka dengan ini penulis tertarik untuk menganalisa lebih jauh lagi mengenai masalah insentif dalam suatu skripsi yang berjudul **HUBUNGAN INSENTIF DENGAN MOTIVASI KERJA KARYAWAN PADA PT. WIJAWIYATA JARING ASIA JAKARTA.**

B. Perumusan Masalah

Sebagaimana telah diuraikan pada latar belakang masalah penulisan ini, maka yang menjadi perumusan masalah dalam penulisan ini yakni :

1. Bagaimana pelaksanaan pemberian insentif dan motivasi kerja pada karyawan Divisi HRD PT. Wijawiyata Jaring Asia Jakarta?
2. Bagaimana Tingkat Motivasi Kerja Karyawan pada Divisi HRD PT. Wijawiyata Jaring Asia Jakarta?
3. Seberapa besar kontribusi insentif terhadap motivasi kerja karyawan pada Divisi HRD PT. Wijawiyata Jaring Asia Jakarta?

C. Pembatasan Masalah

Dalam melakukan penelitian ini, penulis memandang perlu adanya pembatasan masalah yang dimaksudkan untuk memudahkan penulis dalam memahami skripsi ini, sehingga menghindari penyimpangan yang mungkin akan terjadi.

Mengingat sangat luasnya fungsi operasional dari manajemen sumber daya manusia, maka penulis membatasi masalah tentang pemberian insentif terhadap motivasi kerja karyawan pada **Divisi HRD PT. Wijawiyata Jaring Asia Jakarta.**

D. Tujuan dan Kegunaan Penelitian

1. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan yang hendak dicapai dalam penulisan skripsi ini yakni sebagai berikut :

- a. Untuk mengetahui bagaimana pelaksanaan pemberian insentif pada karyawan Divisi HRD PT. Wijawiyata Jaring Asia Jakarta
- b. Untuk mengetahui bagaimana tingkat Motivasi kerja yang dirasakan oleh karyawan pada Divisi HRD PT. Wijawiyata Jaring Asia Jakarta
- c. Untuk mengetahui seberapa besar kontribusi Insentif dalam Memotivasi kerja karyawan pada Divisi HRD PT. Wijawiyata Jaring Asia Jakarta

2. Kegunaan Penelitian

Kegunaan dari dilakukannya penelitian ini adalah :

a. *Bagi penulis sendiri.*

Yakni untuk menggunakan dan menerapkan ilmu pengetahuan yang telah didapat selama berkuliah di Universitas Mercu Buana khususnya dibidang ekonomi Manajemen mengenai insentif dan motifasi kerja dari tiap-tiap karyawan didalam suatu organisasi atau perusahaan. Serta hubungan dari insentif dengan motivasi kerja para karyawannya, sehingga diperoleh pengetahuan teoritis dan praktis secara terpadu.

b. *Bagi Universitas*

Sebagai pelengkap Khasanah bacaan dari lingkungan kampus (perpustakaan), serta sebagai bahan pertimbangan bagi Mahasiswa yang akan melakukan penelitian pada kasus atau masalah yang sama.

c. *Bagi pihak perusahaan.*

Sebagai bahan masukan dan informasi bagi pimpinan perusahaan atau pihak yang terkait dalam hal pengelolaan insentif yang efektif dilingkungan perusahaan serta hubungan-hubungannya dengan tingkat Motivasi para anggotanya (karyawan).

BAB II

LANDASAN TEORI

A. Pengertian Manajemen sumber Daya Manusia

Manajemen adalah ilmu dari seni mengatur proses pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber-sumber daya lainnya secara efektif untuk mencapai tujuan tertentu. Dengan manajemen, daya guna dan hasil guna unsur-unsur manajemen dapat ditingkatkan. Manajemen berasal dari kata *to manage* yang artinya mengatur.

Definisi ini mengandung arti bahwa para manajer mencapai tujuan-tujuan organisasi melalui pengaturan orang-orang lain (bawahannya) untuk melaksanakan berbagai pekerjaan-pekerjaan itu sendiri. Manajemen memang mempunyai pengertian lebih luas dari itu, tetapi definisi diatas memberikan kepada kita kenyataan bahwa kita terutama mengelola sumber daya manusia bukan material atau finansial.

Unsur Men (manusia) kemudian berkembang menjadi suatu bidang ilmu manajemen yang di sebut Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM). Yang merupakan terjemahan dari man power Management. Manajemen yang mengatur unsur manusia ini ada yang menyebutnya manajemen kepegawaian atau manajemen personalia (personal management). Tetapi manajemen sumber daya manusia yang saat ini telah diterima secara universal.

Dan dibawah ini beberapa pendapat yang berbeda mengenai pengertian definisi manajemen sumber daya manusia yang berbeda satu dengan yang lain.

Pengertian manajemen (management) adalah : *“pencapaian sasaran organisasi dengan cara efektif dan efisien melalui perencanaan, pengorganisasian, kepemimpinan, dan pengembalian sumber daya organisasi.”*
(Daft 2002:8)

Sedangkan pengertian manajemen lainnya menurut Mutiara (2004:15) adalah :

Suatu proses yang terdiri dari perencanaan, pengendalian, kegiatan-kegiatan yang berkaitan dengan analisis pekerjaan, evaluasi pekerjaan, pengadaan, pengembangan, kompensasi, promosi, dan pemutusan hubungan kerja guna mencapai tujuan yang telah dicapainya atau ditetapkan.

Manajemen yang mengatur unsur manusia ini ada yang menyebutnya manajemen kepegawaian atau manajemen personalia (*personal management*) tetapi manajemen sumber daya manusia yang telah diterima secara universal.

Menurut Henry Simamora dalam bukunya Manajemen sumber daya manusia edisi III (2003:5) mengemukakan : *“Manajemen sumber daya manusia adalah pendayagunaan, pengembangan, penilaian, pemberian balas jasa dan pengelolaan individu anggota organisasi/kelompok karyawan.”*

Sedangkan menurut Malayu S.P. Hasibuan (2001:10) edisi revisi mengemukakan : *“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”.*

Selanjutnya dalam bukunya “Human Resource Management”, Mengemukakan Manajemen Sumber Daya Manusia adalah *“rancangan system formal dalam sebuah organisasi untuk memastikan penggunaan bakat manusia secara efektif dan efisien guna mencapai tujuan – tujuan organisasional.”* (Robert L. Mathis dan John H. Jackson 2006:3)

Menurut Erni Tisnawati dan Sule Kurniawan Sefullah dalam bukunya “Pengantar Manajemen”(2005:194) mengemukakan :

Manajemen Sumber Daya Manusia adalah proses serta upaya untuk merekrut, mengembangkan, memotivasi, serta mengavaluasi keseluruhan, sumber daya manusia yang diperlukan perusahaan dalam mencapai tujuannya.

Adapun pengertian sumber daya manusia menurut Edwin B. Flippo (2005:5) adalah sebagai berikut :

Manajemen sumber daya manusia adalah perencanaan, pengorganisasian, dan pengendalian atas tenaga kerja. Pengembangan, integrasi, dan pemeliharaan, pemutusan hubungan kerja, dengan sumber daya manusia untuk mencapai sasaran perorangan, organisasi, dan masyarakat.

Menurut Erni Tisnawati dan sule kurniawan Saefullah dalam bukunya “Pengantar Manajemen” (2005;6) mengemukakan : *“manajemen adalah sebuah proses yang dilakukan untuk mewujudkan tujuan organisasi melalui kegiatan berupa perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, pengendalian orang-orang sumber daya organisasi lainnya”*

Selanjutnya dalam bukunya “Manajemen Sumber Daya Manusia edisi revisi” mengemukakan Manajemen adalah *“ilmu dan seni mengatur proses pemanfaatan*

sumber daya manusia dan sumber – sumber lainnya seara efektif dan efisiensi untuk mencapai suatu tujuan tertentu” (Malayau S.P Hasibuan 2001:1).

Adapun pengertian Manajemen Sumber Daya manusia lainnya adalah sebagai berikut : *“Manajemen Sumber Daya Manusia adalah aktivitas – aktivitas yang diambil untuk menarik, mengembangkan, dan memelihara tenaga kerja yang efektif dalam sebuah organisasi.” (Ricard L. Daft 2002 : 508)*

Sedangkan Menurut Marihot (2002:2) manajemen sumber Daya Manusia Didefinisikan sebagai berikut :

keseluruhan penentuan dan pelaksanaan sebagai akativitas, policy, dan program yang bertujuan untuk mendapatkan tenaga kerja, pengembangan, dan pemeliharaan dalam usaha meningkatkan dukungannya terhadap peningkatan efektivitas organisasi dengan cara yang secara etis dan sosial dapat dipertanggung jawabkan.

Selanjutnya Menurut Prof. Dr. Buchari Zainun, Mpa. (2001:17) dalam bukunya Manajemen Sumber Daya mengemukakan :

Manajemen Sumber Daya Manusia adalah suatu usaha/kegiatan kemampuan, ketrampilan dan wewenang untuk mencapai tujuan dengan memanfaatkan bantuan manusia lain dan menggunakan sarana–sarana lainnya yang tersedia.

Dari berbagai pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa manajemen sumber daya manusia memegang peranan penting dalam mendayagunakan manusia dari proses perencanaan sampai pemutusan hubungan kerja

Ada dua fungsi manajemen Sumber Daya Manusia, yaitu :

1. Fungsi manajerial, terdiri dari :

a. Fungsi Perencanaan (planning)

Perencanaan (Human resource planning) adalah merencanakan tenaga kerja secara efektif serta efisien agar sesuai dengan kebutuhan perusahaan dalam membantu terwujudnya tujuan.

b. Fungsi Pengorganisasian (Organizing)

Pengorganisasian adalah kegiatan untuk mengorganisasi karyawan dengan menetapkan pembagian kerja, hubungan kerja, delegasi wewenang, integrasi, dan koordinasi dalam bagan organisasi (organization chart). Organisasi hanya merupakan alat untuk mencapai tujuan. Dengan organisasi yang baik akan membantu terwujudnya tujuan secara efektif.

c. Fungsi Pengarahan (Directing)

Pengarahan adalah kegiatan mengarahkan semua karyawan agar mau bekerja sama dan bekerja efektif serta efisien dalam membantu tercapainya tujuan perusahaan, karyawan, masyarakat. Pengarahandilakukan pimpinan dengan menugaskan bawahan agar mengerjakan semua tugasnya dengan baik.

d. Fungsi Pengawasan

Pengawasan adalah fungsi manajemen yang menyangkut masalah pengaturan berbagai kegiatan sesuai dengan rencana personalia, yang dirumuskan sebagai dasar analisa dari tujuan organisasi yang fundamental.

e. Fungsi Pengendalian (controlling)

Pengendalian adalah kegiatan mengendalikan semua karyawan agar menaati peraturan-peraturan perusahaan dan bekerja sesuai dengan rencana.

2. Fungsi Operasional terdiri dari :

a. Fungsi Pengadaan (procurement)

Fungsi ini menyangkut tentang penentuan kebutuhan tenaga kerja dan penarikan, seleksi, dan penempatannya untuk mencapai tujuan perusahaan.

b. Fungsi Pengembangan (Development)

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

c. Fungsi Kompensasi (Compensation)

Pemberian penghargaan yang adil dan layak kepada karyawan sesuai dengan sumbangan mereka selama memberikan jasanya untuk tujuan organisasi.

d. Fungsi Integrasi (Integration)

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

e. Fungsi Pemeliharaan

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

f. Fungsi Pemberhentian (Seperation)

Pemberhentian adalah putusnya hubungan kerja seseorang dari suatu perusahaan. Pemberhentian ini disebabkan oleh keinginan karyawan, keinginan perusahaan, kontrak kerja berakhir, pensiun dan sebagainya.

Maksud dari semua kegiatan yang dikhtisarkan diatas,yakni manajerial dan oprasional adalah untuk membantu dan menyelesaikan sasaran–sasaran dasar. Sehingga arah, misi dan tujuan yang telah ditetapkan perusahaan dapat dilaksanakan secara efektif dan efiesien oleh para karyawan dalam meningkatkan kinerja perusahaan.

B. Pengertian insentif

Insentif atau *incentive* merupakan elemen penghasil atau balas jasa yang diberikan secara tidak tetap atau bersifat variabel tergantung pada kondisi pencapaian prestasi kerja karyawan. Batasan pengertian tersebut mengandung maksud bahwa, jenis komponen penghasil ini mengaitkan secara langsung antara

imbalan yang diperoleh seorang karyawan dengan prestasi yang berhasil dicapainya. Insentif berkembang karena meningkatnya tuntutan kompetisi dalam dunia usaha, khususnya diantara perusahaan-perusahaan sejenis. Secara umum insentif mempunyai manfaat yang besar bagi perusahaan, karena fleksibilitasnya dalam menyesuaikan anggaran biaya karyawan dan tingkat keberhasilan perusahaan.

Syarat utama agar karyawan dapat tetap bekerja dengan lancar adalah apabila setiap karyawan tetap terus menerus memberikan partisipasinya yang baik dalam perusahaan. Hal ini dapat menimbulkan suatu masalah, yaitu bagaimana caranya perusahaan mengusahakan agar setiap karyawan memberikan partisipasinya terhadap perusahaan, “yaitu dengan memperhatikan keinginan karyawan tersebut atau dengan kata lain perusahaan harus memperhatikan pemberian insentif”

Pelaksanaan pemberian insentif ini dimaksudkan perusahaan terutama untuk meningkatkan motivasi kerja karyawan, meningkatkan produktivitas kerja dan mempertahankan karyawan yang berprestasi untuk tetap berada di dalam perusahaan.

Bagi mayoritas karyawan, uang masih tetap merupakan motivasi kuat atau bahkan paling kuat. Rencana-rencana insentif bermaksud untuk menghubungkan keinginan karyawan akan pendapatan finansial tambahan dengan kebutuhan organisasi akan efisiensi produksi.

Untuk lebih mengetahui pengertian insentif berikut ini beberapa pendapat para ahli mengenai insentif :

Pengertian insentif menurut mariohot tua effendi hariandja (2002:265)

pengertian insentif yaitu:

Merupakan sebagai bentuk pembayaran langsung yang dasar atau dikaitkan langsung dengan produktivitas dan gain sharing yang juga dikaitkan dengan kerja dan diartikan sebagai pembagian keuntungan bagi karyawan akibat peningkatan produktivitas atau penghematan biaya.

Selanjutnya menurut Drs. Abdurachman (1991:314) pengertian Insentif yaitu : *“Insentif adalah sesuatu yang memberikan dorongan untuk memberikan semangat didalam bertindak atau berkorban lebih besar lagi, kekuatan yang digerakkan.”*

Sedangkan menurut Mulia Nasution (2000:168) pengertian insentif adalah *“suatu program yang dilaksanakan perusahaan untuk dapat merangsang karyawan untuk meningkatkan produktivitas dalam proses produksi”*.

Dengan memperhatikan definisi – definisi diatas, maka pengertian insentif dapat diartikan sebagai segala sesuatu yang diterima oleh karyawan dan perusahaan atau organisasi sebagai perangsang atau motivasi agar karyawan tersebut lebih berprestasi dan lebih produktif.

C. Jenis – jenis Insentif

Pengertian insentif menghasilkan suatu kesimpulan yang beraneka ragam tergantung dari sudut pandang serta anggapan yang digunakan. Namun jika diadakan penggolongan, maka keseluruhan teori secara dasar dapat dikelompokan menjadi dua bagian yaitu :

1. Insentif Finansial

Insentif finansial menunjukkan hubungan yang paling jelas antara kompensasi dan prestasi kerja karyawan. Istilah insentif pada umumnya digunakan untuk

menggambarkan rencana – rencana pembayaran upah yang dikaitkan secara langsung dengan berbagai standar produktivitas atau profitabilitas organisasi tersebut. Macam – macam insentif finansial adalah sebagai berikut :

- a. bonus
- b. gaji
- c. Profit sharing
- d. Pembayaran yang ditangguhkan (pensiun bantuan hari tua, pembayaran kontraktual)

2. Insentif non finansial

Insentif non finansial walaupun tidak secara langsung berhubungan dengan kelangsungan hidup seseorang namun tidak dikatakan bahwa kebutuhan inti tidak penting. Pada dasarnya tidak kalah dengan hubungan insentif finansial.

Insentif non finansial dapat diklarifikasikan menjadi tiga sifat yaitu :

a. Psikologis

Meliputi pengakuan, kekuasaan (power), kedudukan sosial (status), kehormatan (honor), penghormatan (respect)

b. Sosiologi

Meliputi jaminan atau keamanan, kerja sama (companionship), rasa jadi bagian kelompok (sense of belonging)

c. Fisiologi

Meliputi kondisi tempat kerja, termasuk kenyamanan, penyusunan peralatan kerja, ventilasi dan penerangan, keindahan serta kebersihan dan termasuk pengaturan jam kerja yang efektif.

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa dari kedua insentif tersebut sama pentingnya. Dorongan mana yang lebih utama sangat tergantung oleh ruang waktu dan keadaan.

Adapun menurut Henry Simamora dalam bukunya Sumber Daya Manusia (2003:520) mengemukakan pelaksanaan pemberian insentif menjadi tiga kelompok yaitu :

1. Insentif individu

Pemberian Insentif berdasarkan penilaian kinerja karyawan secara Individu atas prestasi kerjanya. Program Insentif individu meliputi piece rate incentive, komisi, bonus, bayaran berdasarkan keahlian, merit pay.

- a. Piece rate incentive (insentif tarif satuan) adalah insentif yang dibayarkan setiap yang dihasilkan oleh karyawan.
- b. Komisi adalah kompensasi berdasarkan pada persentase unit atau nilai penjualan.
- c. Bonus adalah pembayaran insentif sekaligus yang diberikan karena memenuhi sasaran kinerja.
- d. Bayaran berdasarkan keahlian adalah pembayaran Insentif kepada karyawan yang mencapai tingkat kinerja tertentu.
- e. Merit pay (bayaran berdasarkan kinerja) adalah pembayaran insentif kepada karyawan yang mencapai tingkat kinerja tertentu.

2. Insentif kelompok

Pemberian Insentif berdasarkan penilaian kinerja karyawan secara tim kerja atau organisasi atas prestasi kerja tim

3. Insentif bagi Eksekutif

Kompensasi khusus (perquisites) adalah tunjangan yang diterima oleh eksekutif yang terkait dengan posisi dan statusnya di perusahaan.

D. Persyaratan yang diperlukan dalam pelaksanaan gaji dan insentif

Secara umum persyaratan yang diperlukan dalam pelaksanaan gaji dan insentif adalah :

1. Insentif harus berdasarkan prestasi kerja yang disusun atas dasar penelitian gerak dan waktu, evaluasi jabatan dan tingkat jasa yang diberikan kepada karyawan.
2. Pemberian insentif akan mendorong karyawan untuk meningkatkan motivasi kerja untuk meningkatkan kinerja kerjanya.

E. Tujuan Pemberian Insentif

Pokok utama dari perusahaan adalah manusianya. Karena walaupun modalnya besar, teknologi yang canggih digunakan serta matangnya rencana, namun semuanya tidak akan berarti sama sekali tanpa adanya manusia yang menggerakkan atau melaksanakan serta merealisasikan rencana – rencana tersebut. Dengan demikian partisipasi karyawan dalam suatu perusahaan sangatlah memegang peranan yang sangat penting.

Mengingat pentingnya peran dari pada karyawan, maka pimpinan karyawan haruslah selalu memperhatikan kebutuhan karyawannya, dengan memberikan insentif, kompensasi, penghargaan atau yang lainnya. Dengan demikian karyawan akan merasakan kekuasaannya dalam melakukan tugas dan merasa di hargai sebagai karyawan. Tetapi sebelumnya agar seorang karyawan

dapat melaksanakan tugas – tugasnya, pertama – tama karyawan haruslah diberi pengertian tentang status atau posisinya, kewajibannya baru kemudian karyawan tersebut diberi tahu mengenai hak – hak nya didalam perusahaan agar tidak terjadi penyalahgunaan jabatan, wewenang atau hal – hal yang tidak diinginkan terjadi di dalam perusahaan.

Tujuan lain dapat juga dicapai tergantung pada dasar utama mengapa pimpinan perusahaan menginginkan adanya peningkatan kerja dan produktivas karyawan. Misalkan, untuk meningkatkan jumlah penjualan mutu produksi dan mutu pelayanan jasa, mendorong upaya – upaya inovatif karyawan dalam bidang kerjanya atau peningkatannya kualifikasi karyawan melalui pendidikan dan pelatihan serta hal – hal lain yang serupa.

Jadi pada dasarnya insentif bertujuan untuk mendorong atau meningkatkan produktivitas karyawan dalam upaya mencapai tujuan perusahaan dengan memberikan perangsang baik yang berupa finansial maupun non finansial selain gaji pokok.

F. Pengertian Motivasi

Motivasi berasal dari kata *movere* yang mempunyai arti dorongan atau menggerakkan. Motivasi dapat diartikan sebagai keadaan dalam pribadi seseorang yang mendorong keinginan individu untuk melakukan kegiatan-kegiatan tertentu guna mencapai tujuan. Motivasi dalam manajemen hanya ditujukan kepada sumber daya manusia umumnya dan bawahan khususnya. Motivasi merupakan subyek penting bagi manajer, karena menurut manajemen, manajer harus melaluiorang lain dalam pencapaian tujuan organisasi atau perusahaan. Motivasi

juga mempersoalkan bagaimana caranya mengarahkan daya dan potensi bawahan agar mau bekerja sama secara produktif untuk mencapai tujuan perusahaan yang telah ditentukan. Motivasi merupakan hal yang penting bagi manajer, karena menyalurkan dan mendukung perilaku manusia agar mau bekerja keras dan antusias dalam mencapai hasil optimal.

Edwin B. Flippo (1999:234) mengemukakan definisi motivasi sebagai berikut : *“Motivasi adalah suatu keahlian, dalam mengarahkan pegawai dan organisasi agar mau bekerja secara berhasil, sehingga tercapai tujuan organisasi”*.

Dan selanjutnya Definisi motivasi menurut menurut Merle J. Moskowitz (2000: 250) sebagai berikut : *“Motivasi secara umum di definisikan sebagai inisiasi dan pengarahannya tingkah laku dan pelajaran motivasi sebenarnya merupakan pelajaran tingkah laku “*.

Sedangkan Robert Kretner dan Angelo Kliicki (2003: 248) dalam bukunya mengemukakan motivasi adalah “proses psikologis yang meningkatkan dan mengarahkan perilaku untuk mencapai tujuan ”.

Dan Alex s. Nitisemito (2002:160) dalam bukunya mendefinisikan Motivasi sebagai berikut : *“ Motivasi kerja adalah melakukan pekerjaan secara lebih giat sehingga dengan demikian akan diharapkan lebih cepat dan baik.”*

Oleh karenanya dalam memotivasi karyawan manajer harus memahami dan mengetahui motif dan motivasi yang diinginkan karyawan. Orang mau bekerja untuk memenuhi kebutuhan jasmani maupun rohani.

G. Faktor-faktor Motivasi

Untuk dapat meningkatkan motivasi kerja semaksimal mungkin dalam batas kemampuan perusahaan, maka perlu mengetahui faktor-faktor yang mempengaruhi terhadap motivasi kerja.

Menurut Robert Kreitner dan Angelo Kinicki dalam bukunya Pengantar bisnis (2003:253) yang diadaptasi dari teori **Abraham Maslow** adalah sebagai berikut :

a. **Kebutuhan Fisiologi (makanan, perumahan, pakaian)**

Kebutuhan ini menjadi kebutuhan yang paling mendasar bagi manusia yang harus terpenuhi.

b. **Kebutuhan rasa aman (keamanan pekerjaan, kondisi kerja yang aman)**

Kebutuhan yang menjadi tujuan yang paling mendesak karena dengan rasa aman dalam bekerja, karena sudah merasa dilindungi oleh perusahaan.

c. **Kebutuhan Sosial (interaksi sosial, diterima oleh orang lain)**

Kebutuhan untuk menjadi bagian dari suatu kelompok adalah kebutuhan yang diinginkan setiap karyawan karena dengan menjadi bagian dari kelompok seorang karyawan akan merasa nyaman dalam bekerja secara kelompok.

d. **Kebutuhan Penghargaan (dihormati, prestise, pengakuan, kekuasaan)**

Kebutuhan ini menjadi kebutuhan yang diinginkan seorang karyawan karena kebutuhan ini dijadikan sebagai motivasi terhadap penghargaan atas prestasi kerja yang telah dilakukan

e. Aktualisasi diri (memaksimalkan potensi)

Kebutuhan yang menjadi motivasi karyawan terhadap dirinya sendiri atas kemampuan atau keahlian yang dimiliki untuk pemenuhan diri untuk menjadi yang terbaik.

Jika semua kebutuhan karyawan diatas telah dipenuhi oleh perusahaan atau pimpinan perusahaan maka setiap individu karyawan bekerja dengan penuh motivasi yang tinggi untuk mencapai produktivitas kerja yang maksimal. Dan apabila kebutuhan diatas tidak terpenuhi maka motivasi kerja setiap individu karyawan akan semakin lemah untuk bekerja sehingga akan semakin lemah untuk bekerja sehingga akan menimbulkan kerugian bagi perusahaan.

H. Tujuan Motivasi

Tujuan motivasi adalah untuk :

- i. Meningkatkan Moral dan kepuasan kerja
- ii. Meningkatkan produktivitas kerja
- iii. Mempertahankan kestabilan karyawan
- iv. Meningkatkan kedisiplinan karyawan
- v. Mengefektifkan pengadaan karyawan
- vi. Menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik
- vii. Meningkatkan tingkat kesejahteraan karyawan
- viii. Meningkatkan loyalitas dan partisipasi karyawan
- ix. Mempertinggi rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugas–tugasnya
- x. Meningkatkan efisiensi penggunaan alat–alat bahan baku.

I. Hubungan Pemberian Insentif Terhadap Motivasi Kerja Karyawan

Perusahaan atau organisasi apapun berkeinginan untuk memperoleh keuntungan ini dapat berupa finansial maupun non finansial. Untuk itu maka perusahaan atau organisasi harus dapat mempertimbangkan memotivasi kerja karyawannya dalam kontribusinya terhadap keuntungan perusahaan atau organisasi. Maka dari itu perusahaan atau organisasi tidak akan memberikan insentif melebihi kontribusi karyawan tersebut kepada perusahaan atau organisasi melalui produktivitas kerja mereka.

Menurut Prof. Dr. Soekidjo Notoatmodjo (2003:155) dengan meningkatnya produktivitas kerja karyawan, sudah barang tentu akan meningkatkan penghasilan perusahaan atau organisasi yang bersangkutan. Hal ini berarti biaya persatuan produksi. Dengan kata lain, dengan adanya keuntungan perusahaan atau organisasi ini para karyawan juga mempunyai andil yang cukup besar. Maka logislah apabila hal ini perlu dijadikan suatu kriteria untuk perusahaan dalam memberikan insentif pada karyawannya.

Insentif yang diberikan oleh perusahaan atau organisasi kepada karyawan tersebut sangat menentukan berhasilnya suatu perusahaan dalam mencapai tujuan adalah dengan adanya perhatian kondisi atau lingkungan kerja yang diberikan oleh perusahaan untuk para karyawan.

Berikut ini beberapa contoh kondisi atau lingkungan kerja yang melingkupi motivasi setiap karyawan didalam mengerjakan pekerjaannya di perusahaan :

1. Adanya komunikasi yang baik

Salah satu tujuan struktur organisasi yang penting adalah memudahkan proses komunikasi, karena komunikasi merupakan salah satu proses vital yang menjiwai struktur organisasi. Kelancaran komunikasi sesama karyawan dan antara karyawan dengan atasan baik yang formal maupun informal menjadi penting bagi peningkatan motivasi kerja karyawan.

2. Kebersihan

Motivasi kerja yang baik hanya dapat diharapkan dari karyawan yang sehat, baik jasmani maupun rohani. Oleh karena itu ruangan kerja harus benar – benar terjaga kebersihannya.

3. Pengaturan atau letak alat – alat kerja

Alat-alat kantor sebaiknya diatur sedemikian rupa, sehingga apabila dibutuhkan dapat dengan mudah digunakan. Disamping adanya pengaturan yang baik tersebut, juga sebaiknya tidak mengganggu karyawan dalam melakukan tugasnya menjaga kenyamanan lingkungan kerja.

4. Penerangan atau sinar lampu

Sinar lampu berpengaruh terhadap suatu pekerjaan. Karena adanya sinar yang menyilaukan atau yang terlalu gelap dapat mengakibatkan kerusakan pada mata, dan tentu saja pada gilirannya nanti akan menimbulkan hilangnya motivasi kerja, sehingga akan berpengaruh pada produktivitas kerja karyawan.

5. Ventilasi udara

Adanya ruang kerja yang panas, tentu saja menyebabkan karyawan tidak tenang untuk bekerja dengan baik, dan tentu saja dapat menurunkan motivasi kerja. Ruangan kerja yang sangat dingin dapat mempengaruhi pula kondisi para karyawan sehingga hal ini perlu mendapat perhatian.

6. Warna Ruang kerja

Pengaturan warna ruang kerja pun harus mendapat perhatian khusus, misalnya tembok sebaiknya dipilih yang warna lembut dan karpet lantai juga sebaiknya tidak terang warnanya. Demikian juga dengan pengaturan setiap benda – benda kantor harus terjaga keharmonisannya dan sebagainya harus mendapat perhatian khusus.

Dari uraian diatas dapat disimpulkan bahwa insentif dan kondisi kerja sangat bermanfaat dan mempunyai hubungan dalam memotivasi karyawan untuk bekerja lebih giat sehingga produktivitas kerja karyawan menjadi baik.

BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

A. Gambaran umum perusahaan

1. Obyek Penelitian

Dalam Penelitian ini yang akan dijadikan lokasi penelitian adalah penelitian PT.Wijawiyata jaring asia yang berlokasi di Jl.Kelapa 2 wetan raya 7B Ciracas – Cibubur Jakarta.

2. Sejarah Singkat Perusahaan

PT. Wijawiyata Jaring Asia adalah suatu badan hukum yang berbentuk perseroan terbatas dan salah satu unit usaha dari Wijawiyata Enterprise yang bergerak dibidang distribution dan connecting business.PT.Wijawiyata Jaring Asia berlokasi di JL. Kelapa Dua Wetan Raya 7B Ciracas-Cibubur.perusahaan ini memulai pengalamannya dalam pemasaran buku “Jangan mau seumur hidup jadi orang gajian” Karya Valentino Dinsi yang akhirnya menjadi fenomena dan penilaian sendiri dari berbagai kalangan.

Berbekal dari pengalaman tersebut akhirnya dimulailah pengalaman berikutnya untuk membantu dan memasarkan berbagai produk dari berbagai sumber melalui konsep kemitraan di berbagai wilayah.

3. Struktur organisasi Perusahaan

Dalam rangka mendukung tercapainya tujuan organisasi atau perusahaan, maka adanya organisasi atau manajemen yang baik dan tepat pada

perusahaan tersebut untuk kelangsungan hidup perusahaan, diperlukan koordinasi antara tiap-tiap bagian yang didukung dengan adanya pemberian tugas masing-masing pada tiap-tiap bagiannya.

Uraian Tugas

a. BOD (Board Of director), adalah jaringan pemilik atau pemegang saham yang berfungsi sebagai :

1. penyandang dana investasi dan bertugas sebagai pengawas dari kinerja perusahaan dari waktu ke waktu.
2. Laporan pertanggung jawaban jajaran manajemen pengelola dilakukan setiap 3 bulan atau secara perkwatalan, meliputi pertanggung jawaban biaya dan perkembangan perusahaan dari segi penjualan dan peningkatan asset.

b. GM (*General Manager*), bertindak secara general dan sebagai inspirator bagi para manager yang berfungsi sebagai :

1. Penentu strategi perusahaan secara general dan sebagai inspirator bagi para manager bawahannya, yaitu *national sale manager* dan *operasional Manager*.
2. Pengawas departemen-departemen yang ada melalui laporan pertanggung jawaban dari kepala departemen dan kepala Divisi melalui meeting per dua mingguan dan bulanan
3. pembahas masalah yang dihadapi, laporan kemajuan dari proyek, yang sedang berjalan dari bulan ke bulan, pengawasan terhadap biaya

pengeluaran dan pemasukan serta membahas strategi atau langkah yang akan diambil diwaktu dekat yang berupa sasaran jangka pendek dan jangka menengah.

c. NSM (*National Sale Manager*), sebagai kepala departemen penjualan yang berfungsi untuk :

- 1) Memastikan program penjualan berjalan dengan lancar diseluruh wilayah Indonesia dan mengawasi perkembangan daerah dari waktu ke waktu.
- 2) Bekerjasama dengan para distributor di seluruh Indonesia melalui *area sale manager* dalam memasarkan produk, mengatasi permasalahan yang tidak dapat diatasi oleh manager area, baik yang berkaitan dengan strategi penjualan maupun otoritas atau kebijakan yang dimiliki.
- 3) menentukan target penjualan dari waktu ke waktu berdasarkan kinerja daerah, dan memberikan masukan-masukan secara periodik kepada pihak *marketing agency* dari pergerakan para pesaing, baik dalam hal program marketing maupun program penjualan.
- 4) Menilai kinerja karyawan didepartemenya berdasarkan kinerja setiap daerah, khususnya dalam segi penjualan.
- 5) Mengkoordinasikan dengan operational manager dalam hal biaya penjualan dan tingkat biaya yang dikeluarkan, serta melakukan analisa perhitungan untuk operasional departemen dalam hal biaya program penjualan dan biaya program marketing.

- 6) Mempertanggung jawabkan secara langsung kepada GM (general manager) dalam hal kinerja departemen penjualan dan bertanggung jawab kepada BOD (Board of Director) dalam hal peningkatan margin perusahaan.
- d. Operational Manager, bertindak sebagai kepala departemen operasional yang berfungsi sebagai :
- 1) Pendukung kegiatan departemen penjualan, membawahi Divisi logistik dan produksi, Divisi keuangan, dan Divisi sumber daya manusia
 - 2) *Supporting Function*, Departemen operasional harus mengetahui seluruh kegiatan yang sedang berjalan di dalam perusahaan dan seluruh rencana yang akan dijalankan, sangat erat dalam mengelola resiko dan pembiayaan dari kinerja perusahaan.
 - 3) Penanggung jawab langsung kepada GM (General Manager) atas kegiatan sehari-hari perusahaan dan kinerja perusahaan secara umum.
 - 4) Bekerja sama dengan Departemen penjualan dalam memprediksi pemasukan untuk membiayai operasional perusahaan dan meningkatkan asset perusahaan.
- e. Logistik
- 1) Dipimpin oleh manager logistik, yang setingkat di bawah operasional manager. Bertugas memastikan ketersediaan barang jadi dan penyediaan bahan baku, sesuai dengan estimasi penjualan yang dikeluarkan oleh

departemen penjualan dengan koordinasi pembiayaan dari operasional manager melalui Divisi keuangan.

- 2) Bekerjasama dengan pihak luar yang terkait seperti para supplier dan para perusahaan jasa angkut baik darat, laut, maupun udara.
- 3) Menjadi pengawas dalam hal kualitas barang yang diproduksi melalui supervisor pabrik dan supervisor gudang.
- 4) Bertanggung jawab kepada Manager operasional dan hal ini semua aspek yang menyangkut uraian diatas secara dua mingguan dan bulanan.
- 5) Bekerja sama dengan departemen penjualan dalam hal penentuan produksi dan jadwal pengiriman barang kepada saluran distribusi

f. Keuangan dan akuntansi

- 1) Dipimpin oleh seorang manager keuangan yang setingkat dibawah manager operasional, bertugas mengelola keuangan perusahaan.
- 2) Memastikan jumlah pemasukan secara akurat baik dari pembayaran para saluran distribusi ataupun dari pihak lain.
- 3) Mengelola pembukuan dan pengeluaran yang dianggarkan sesuai dengan estimasi biaya.
- 4) Mendukung permintaan biaya operasional yang terjadi untuk semua daerah pemasaran melalui skema yang ada.
- 5) Melakukan pembukuan pajak dan laporan keuangan lainnya kepada instalasi yang berwenang, bertanggung jawab kepada Manager

operasional secara langsung dan berkoordinasi dengan Departemen dan Divisi terkait.

g. HRD (*Human Resources Development*)

- 1) Dipimpin oleh seorang Manager, bertugas mengelola karyawan yang ada baik karyawan langsung maupun karyawan kontrak, bertanggung jawab kepada Manager operasional dalam hal kinerja karyawan dilinkunagan perusahaan.
- 2) Melakukan pelatihan dan penilaian kerja secara periodik dan mengelola hubungan baik dengan para pihak eksternaluang terkait.
- 3) Bertanggung jawab atas kelangsungan karier dari karyawan dan pemenuhan hak dan kewajiban antara perusahaan dan karyawannya.

4. Visi dan Misi Perusahaan

Seperti kebanyakan perusahaan yang ada diindonesia bahkan di Dunia PT. Wijawiyata Jaring Asia memiliki Visi dan Misi. Visi dan Misi ini menurut pimpinan PT. Wijawiyata Jaring Asia adalah sebagai motivasi kuat dari perusahaan Wijawiyata Jaring Asia dalam keseriusannya menggeluti bisnis yang bergerak di bidang dustribusi.

Adapun visi dan misi dari perusahaan Wijawiyata Jaring Asia adalah :

Visi : Wijawiyata Jaring Asia ingin menjadi pemasar yang handal baik konvensional maupun perluasan dan pemerataan pasar.

Misi : PT. Wijawiyata Jaring Asia ingin mengembangkan konsep kemitraan yang mencangkup segmentasi pasar konvensional dan pasar mandiri.

PT. Wijawiyata Jaring Asia juga melahirkan beberapa konsep pemasaran yang lahir dalam mendukung pemerataan pasar yakni konsep 3M dan 3B adalah sebagai berikut :

1) Konsep 3M yang terdiri dari :

- a. **Memasarkan**, artinya setiap produk akan dipasarkan melalui jaringan pemasaran yang handal baik konvensional maupun perluasan dan pemerataan pasar harus melalui jaringan kemitraan di tiap kabupaten.
- b. **Mempromosikan**, artinya bekerja sama dengan media cetak, media elektronik dan media promosi lainnya diharapkan produk dapat dikenal dan ditingkatkan hasilnya.
- c. **Mengoptimalkan**, artinya melalui berbagai even, momen dan acara-acara general lainnya baik dalam skala daerah atau nasional diupayakan dapat memberikan kontribusi positif terhadap daya serap pasar.

2) Konsep 3B yang terdiri dari :

- a. **bersama dalam bertindak**, artinya apabila terjadi hambatan dalam penjualan pada salah satu mitranya, maka bukan hanya tugas PT. Wijawiyata Jaring Asia saja yang harus menyelesaikan masalah tersebut melainkan para mitra PT. Wijawiyata jaring Asia yang lainnya harus turut ambil bagian dalam permasalahan tersebut.
- b. **Berbagi dalam usaha**, artinya apabila ditemukan suatu kejadian dimana agen majalah atau buku mengambil minimal 30 buku dari salah satu

mitra PT. Wijawiyata Jaring Asia maka secara langsung PT. Wijawiyata Jaring Asia akan mengangkat agen tersebut untuk menjadi mitranya.

- c. **Beramal dengan sesama**, artinya PT. Wijawiyata Jaring Asia tidak hanya bergerak dalam sector pendistribusian buku saja tetapi PT. Wijawiyata Jaring Asia juga peduli dengan sesama manusia.

5. Kegiatan Perusahaan

PT. Wijawiyata Jaring Asia melakukan usahanya dibidang distribusi yang dilakukan dikantornya sendiri yang berlokasi di jalan Kelapa Dua Wetan Rya 7B Ciracas-Cibubur. Mereka melakukan transaksi terlebih dahulu kepada calon pembelinya atau kepada mitra-mitranya sebelum barang tersebut dikirim. Dalam hal ini PT. Wijawiyata Jaring Asia mempercayakan tugas distribusinya kepada mitra distribusi tetapi mereka harus bertanggung jawabkan aktifitasnya kepada PT. Wijawiyata Jaring Asia.

Mitra distribusi harus terus melakukan hubungan baik lewat telepon, e-mail, atau fax. Cara ini lebih efektif karena PT. Wijawiyata Jaring Asia memiliki banyak mitra yang tersebar luas se-indonesia. Maksud dari hubungan ini agar PT. Wijawiyata Jaring Asia mendapatkan banyak informasi mengenai barang yang dijual dan kendala yang menhadang peredaran barang untuk sampai ke konsumen

B. Metode Penelitian

Metode penelitian yang digunakan oleh penulis dalam penyusunan skripsi adalah metode penelitian korelasional artinya penelitian untuk mengetahui apakah ada hubungan antara Variabel X dengan Variabel Y dengan menghitung

Koefisien korelasi. Penelitian ini memerlukan pengujian Hipotesis dengan uji statistik.

C. Hipotesis

Hipotesis merupakan jawaban sementara atas permasalahan yang akan diteliti dan untuk mengetahui kebenarannya perlu diuji secara empiris. Jawaban tersebut adalah dasar dari penelitian yang dilakukan penulis yang kemungkinan besar menjadi kebenaran, dalam penelitian ini dirumuskan hipotesis yang akan diuji lebih lanjut adalah :

1. rumusan hipotesis penelitian ini adalah : “diduga pelaksanaan pemberian insentif berhubungan dengan tingkat Motivasi kerja karyawan Divisi HRD PT. Wijawiyata Jaring Asia Jakarta”.
2. Pengujian hipotesis koefisien korelasi
 - a. $H_0 : \rho = 0$ (Tidak terdapat hubungan antara insentif dengan Motivasi kerja karyawan Divisi HRD pada PT. Wijawiyata Jaring Asia Jakarta)
 - b. $H_a : \rho > 0$ (Terdapat hubungan positif antara insentif dengan Motivasi kerja karyawan Divisi HRD pada PT. Wijawiyata jaring Asia Jakarta).

D. Populasi penelitian

Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan divisi HRD pada PT. Wijawiyata jaring asia Jakarta, kemudian diambil sampel dengan menggunakan Purposive atau judgment Sampling.

Purposive atau judgment sampling adalah jenis sampel yang dipilih berdasarkan atau sesuai dengan tujuan penelitian atau berdasarkan karakteristik tertentu yang berkaitan dengan penelitian.

Dalam penelitian ini penulis mengambil sampel sebanyak 16 orang responden dengan unit samplingnya adalah karyawan Divisi HRD PT. Wijawiyata Jaring Asia Jakarta. sifat pertanyaan yang diajukan merupakan pertanyaan tertutup dimana setiap jawaban untuk setiap pertanyaan telah disediakan dan responden hanya memilih salah satu jawaban yang telah tersedia dan yang dianggap paling sesuai.

E. Variabel dan pengukurannya

Pada penelitian ini Variabel yang akan diteliti yang berkenaan dengan hubungan Insentif dengan Motivasi kerja karyawan dengan Variabel sebagai berikut :

1. Variabel independent (X) yaitu Insentif karyawan
2. Variabel dependent (Y) yaitu Motivasi kerja karyawan

Skala pengukuran yang digunakan yaitu Skala Likert, skala ini berhubungan dengan pernyataan tentang sikap seseorang terhadap sesuatu, misalnya setuju – tidak setuju, senang – tidak senang dan baik – tidak baik.

Responden diminta mengisi pernyataan dalam skala ordinal. Skala ini mengurutkan data dari tingkat yang paling rendah ke tingkat yang paling tinggi atau sebaliknya.

Tabel 3.1
Variabel dan Indikator penelitian

Variabel	Indikator
Insentif	<ul style="list-style-type: none"> – strategi pemberian Insentif. – Perhitungan besarnya pemberian Insentif. – Waktu pemberian Insentif. – Tingkat efektifitas dan efisiensi pemberian Insentif.
Motivasi	<ul style="list-style-type: none"> – Program Kompensasi. – Keamanan Pekerjaan. – Jadwal Kerja yang Flexibel. – Program Keterlibatan Karyawan

(Sumber : Pengantar Manajemen; L.Daft dan Pengantar Bisnis; Jeff Madura;28)

F. Definisi Operasional Variabel

Definisi operasional variabel adalah yang menunjukkan ukuran pada suatu variabel, dengan ditetapkannya definisi operasional akan membantu penulis dalam hal pengukuran variabel, sehingga dapat diketahui baik dan buruknya pengukuran tersebut. Maksud dari definisi oprasional variabel adalah untuk memberikan batasan dan penjelasan mengenai variabel–variabel yang akan dipakai.

Dalam penyusunan skripsi ini penulis menjelaskan tentang variabel yang akan diteliti :

1. Insentif

Sebagai variabel bebas (variabel x) adalah daya perangsang yang diberikan kepada karyawan berdasarkan prestasi kerja berupa pemberian tunjangan atau bonus.

Adapun indikator dari insentif adalah :

a. Insentif financial

1. Bonus
2. Gaji
3. Profit sharing
4. Pembayaran yang ditangguhkan (pensiun, bantuan hari tua, pembayaran kontraktual)

b. Insentif non financial

1. Psikologi (pengakuan, kekuasaan, kedudukan social, kehormatan)
2. Sosiologi (Keamanan, kerja sama, serta jaminan–jaminan kesejahteraan)
3. fisikologis (kondisi tempat kerja, kenyamanan, keamanan, penerangan ruangan, ventilasi udara serta pengaturan jam kerja yang efektif).

2. Motivasi Kerja Karyawan

Motivasi adalah dorongan yang diberikan perusahaan kepada karyawan untuk meningkatkan motivasi kerja sehingga meningkatkannya produktivitas kerja. Adapun indicator dari motivasi menurut Robert Kreitner dan

Angelo Kinicki dalam bukunya (2003 : 253) yang diadaptasi dari teori Abraham Maslow adalah sebagai berikut:

- Fisiologi (kebutuhan yang paling dasar berisi memiliki cukup makanan, udara, dan air untuk bertahan hidup)
- Keamanan (terdiri dari kebutuhan untuk aman dari ancaman fisik maupun psikologis)
- Cinta (keinginan untuk dicintai dan mencintai, terdiri dari kebutuhan akan kasih sayang dan memiliki)
- Penghargaan (kebutuhan akan reputasi, prestise, dan pengakuan dari orang lain. Juga berisi kebutuhan untuk kepercayaan diri dan kekuatan)
- Aktualisasi diri (keinginan untuk pemenuhan diri untuk menjadi yang terbaik dari apa yang mampu dilakukan)

G. Metode Pengumpulan Data

1. Penelitian Lapangan (field Research)

Dalam melakukan penelitian ini, penulis menggunakan kuesioner yang ditujukan pada PT. Wijawiyata Jaring Asia Jakarta.

Kuesioner yaitu teknik pengumpulan data melalui daftar pertanyaan yang diajukan kepada pihak – pihak yang berhubungan dengan masalah yang akan diisi oleh responden sendiri. Dengan tujuan untuk memperoleh informasi.

Penulis hanya menggunakan satu jenis data, yaitu : data primer.

- a. *Data Primer* yang diperlukan dalam penelitian ini adalah data tentang pemberian insentif dan data motivasi kerja karyawan, kedua data tersebut

diperoleh dengan menggunakan daftar pertanyaan (kuesioner). data pemberian insentif terdiri dari 10 pertanyaan, sedangkan data motivasi kerja terdiri dari 10 pertanyaan.

Adapun teknik pengumpulan sampel yakni dengan menggunakan teknik purposive sampling yaitu teknik yang didapat dengan cara menyebarkan kuesioner pada karyawan divisi HRD itu sendiri.

Sedangkan pengukuran data yang digunakan penulis yakni skala likert yg meminta penilaian dari responden dengan interval sebagai berikut :

1= Untuk jawaban tidak setuju (TS)

2= Untuk jawaban kurang setuju (KS)

3= Untuk jawaban Ragu-ragu (R)

4= Untuk jawaban setuju (S)

5= Untuk jawaban sangat setuju (SS)

Jawaban-jawaban kuesioner yang telah diberi bobot, kemudian dijumlahkan untuk setiap responden guna dijadikan skor penilaian terhadap variabel – variabel yang akan diteliti. Jumlah bobot 10 pertanyaan pertama merupakan skor penilaian untuk variabel Insentif (X) dan jumlah bobot 10 pertanyaan berikutnya merupakan skor penilaian untuk Motivasi kerja karyawan (Y).

Dengan menggunakan cara seperti ini akan dapat dilihat atau diukur kekuatan pendapat dan sikap responden. Kemudian hasil kuesioner diolah dengan teknik statistik berupa tabulasi yang berisi jumlah dan persentase pendapat responden dari sampel yang diambil.

H. Metode Analisis data

Untuk menganalisis data yang ada, Maka penulis menggunakan rumus Korelasi Rank Sperman yang digunakan penulis untuk mencari hubungan atau untuk menguji signifikansi hipotesis asosiatif bila masing–masing variabel yang dihubungkan berbentuk ordinat, dan sumber data antar variabel tidak harus sama.

1. Rumus dari analisis Rank Sperman

(Sugiyono,2006:284)

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

Keterangan : ρ = Koefisien korelasi Sperman Rank

bi^2 = (Selisih nilai ranking masing–masing variabel)

n = banyaknya data

besarnya nilai r terletak antara $-1 \leq r \leq 1$, apabila :

$r = 1$, hubungan X dan Y sempurna positif

(mendekati 1 hubungan sangat kuat dan positif)

$r = -1$ hubungan X dan Y sempurna negatif

(mendekati -1 hubungan sangat kuat dan negatif)

$r = 0$, hubungan X dan Y lemah sekali atau tidak ada hubungan.

Adapun kriteria penilaian korelasi yang dipergunakan adalah sebagai berikut :

**PEDOMAN UNTUK MEMBERIKAN INTERPPRETASI KOEFISIEN
KORELASI.**

Interval koefisien	Tingkat Hubungan
0,00-0,199	Sangat Rendah
0,20-0,399	Rendah
0,40-0,599	Cukup kuat
0,60-0,799	Kuat
0,80-1,000	Sangat Kuat

Sumber : Sugiono, Metode Penelitian Bisnis (2006:183)

Untuk mengetahui berapa besarnya kontribusi dari X terhadap naik turunnya nilai Y, digunakan koefisien determinan (Kd) yang dapat dihitung dengan menggunakan rumus sebagai berikut :

(J.Supranto, 2000:149-181)

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

Keterangan :

Kd = Koefisien determinasi

r^2 = Nilai koefisien korelasi

2. Uji Hipotesis

Untuk mengetahui anggapan itu benar maka dilakukan suatu tes yang dinamakan hipotesis. Adapun pengertian t hipotesis adalah suatu prosedur yang memungkinkan kita untuk mengambil keputusan, apakah keputusan tersebut menerima/menolak anggapan/hipotesis yang dipersoalkan.

Untuk mencari t digunakan rumus :

(Sugiono,2006:292)

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

Keterangan :

t = Hasil hitung

r = Hasil korelasi

n = Jumlah responden

Rumusan Hipotesannya yaitu :

- a. $H_0 : \rho = 0$ (tidak ada hubungan antara Insentif dengan Motivasi kerja Karyawan).
- b. $H_a : \rho > 0$ (terdapat hubungan antara Insentif dengan Motivasi kerja karyawan).

Keputusan diambil dengan jalan membandingkan nilai t hitung dengan t tabel.

Jika t hitung $>$ t tabel, maka H_0 ditolak dan H_a diterim, sebaliknya apabila t

hitung $<$ t tabel, maka 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).

BAB IV

ANALISIS DAN PEMBAHASAN

Pada bab ini penulis menganalisis dan membahas data yang telah diperoleh dari responden yang ada sehingga diperoleh hasil guna dapat mengetahui seberapa besar tingkat hubungan antara insentif dengan peningkatan motivasi kerja karyawan divisi HRD pada PT. Wijawiyata jaring asia. Untuk memperoleh data yang dibutuhkan, penulis telah memberikan questioner kepada 16 responden yakni adalah karyawan yang terdapat dalam unit kerja atau divisi HRD pada PT. Wijawiyata jaring asia tersebut.

A. Analisis Karakteristik Responden

karakteristik responden yang dikelompokkan berdasarkan jenis kelamin, pendidikan, lama bekerja, serta usia dari pada responden tersebut (karyawan divisi HRD PT. Wijawayata jaring asia). Berikut merupakan hasil penganalisan, yang dijadikan dalam bentuk tabel – tabel dari masing – masing karakteristik.

Berikut tabel karakteristik responden dan penjelasannya

1. Karakteristik Responden Yang didasarkan Pada Jenis Kelamin

Tabel 4.1

Karakteristik Responden (jenis kelamin)

Keterangan	Responden (orang)	Persentase (%)
<i>Jenis Kelamin</i>		
Pria	9	56,25
Wanita	7	43,75
Total	16	100

(Sumber : Data primer yang telah diolah)

Pada tabel 4.1 diatas dapat dilihat bahwa jumlah responden yang mengisi quisioner, di dominasi oleh pria sebanyak 9 orang dengan persentase sebesar (56,25%). Sedangkan untuk wanita adalah sebanyak 7 orang dengan persentase sebanyak (43,75%). Hal ini menunjukkan bahwa jumlah karyawan di divisi HRD pada PT.Wijawiyata Jaring Asia Jakarta ini lebih di dominasi oleh pria secara keseluruhannya.

2. Karakteristik Responden Yang Didasarkan Pada Tingkat Pendidikan

Tabel 4.2

Karakristik Responden (Tingkat Pendidikan)

Keterangan	Responden (orang)	Persentase (%)
<i>Pendidikan</i>		
SD	0	0
SMP	0	0
SMU	4	25
D1,D2,D3	7	43,75
S1	5	31,25
S2	0	0
Total	16	100

(Sumber : Data primer yang telah diolah)

Dilihat dari tingkat pendidikan terakhir, untuk karyawan divisi HRD PT. Wijawiyata Jaring Asia Jakarta, tingkat pendidikan sekolah dasar (SD), Sekolah Menengah Pertama (SMP), dan jenjang pendidikan yakni adalah nihil (0). Atau dengan kata lain tidak ada karyawan Divisi HRD PT. Wijawiyata Jaring Asia Jakarta yang berpendidikan terakhir setara dengan SD, SMP, dan setara dengan jenjang pendidikan S2.Sedangkan pendominasian berada pada tingkat pendidikan terakhir setara dengan Sekolah Menengah Umum (SMU) sebanyak 4

orang dengan persentase sebesar (25%), diikuti dengan jenjang pendidikan setara D1,D2,D3, yakni sebanyak 7 orang dengan persentase sebesar (43,75%) dan untuk jenjang S1 sebanyak 5 orang dengan persentase sebesar (31,25%). Dengan demikian, dapat dilihat bahwa dari tingkat pendidikan terakhirnya masih terdapat karyawan pada Divisi HRD PT. Wijawiyata Jaring Asia Jakarta yang berpendidikan SMU, dan pada penelitian ini tingkat pendidikan terakhir karyawan didominasi oleh karyawan yang berpendidikan D1,D2,dan D3 yakni sebanyak 7 orang dengan persentase sebesar (43,75%).

3. Karakteristik Responden Yang Berdasarkan Pada Lamanya Bekerja

Tabel 4.3

Karakteristik Responden (Lamanya Bekerja)

Keterangan	Responden (orang)	Persentase (%)
Lamanya Bekerja		
<1 Th	0	0
1 – 3	3	18,75
3 – 5	5	31,25
> 5	8	50
Total	16	100

(Sumber : Data primer yang telah diolah)

Berdasarkan lama bekerjanya, menunjukkan bahwa tidak ada seorompok responden yang lama bekerjanya <1 tahun. Sedangkan responden yang bekerja 1 – 3 tahun sebanyak 3 orang dengan besar persentase sebanyak (18,75%), 5 orang dengan lama bekerja baru 3 – 5 tahun dengan persentase sebesar (31,25%). Untuk responden yang bekerja >5 tahun sebanyak 8 orang dengan persentase sebesar (50%) yakni dengan perolehan data tertinggi. dan untuk

yang bekerja <1 tahun adalah sebanyak 0 orang (nihil). Dengan demikian dapat dilihat bahwa dari hasil penganalisisan diatas kebanyakan dari responden baru bekerja selama >5 tahun bekerja.

4. Karakteristik Responden Yang Berdasarkan Pada Usia

Tabel 4.4
Karakteristik Usia Responden

Keterangan	Responden (orang)	Persentase (%)
Usia		
< 20 Tahun	0	0
20 – 25 Tahun	8	50
25 – 30 Tahun	5	31,25
30 – 35 Tahun	2	12,5
> 35 Tahun	1	6,25
Total	16	100

(Sumber : Data primer yang telah diolah)

Karakteristik responden yang dikelompokkan berdasarkan tingkat usia menunjukkan bahwa responden dengan usia antara 20 – 25 tahun berjumlah 50 orang yaitu dengan perolehan persentase tertinggi yakni sebesar (50%) diikuti usia antara 25 – 30 tahun sebanyak 5 orang dengan persentase sebesar (31,25%), sedangkan usia antara 30 – 35 sebanyak 2 orang dengan persentase sebesar (12,5), serta 1 orang berusia diatas 35 dengan persentase sebesar (6,25%). Untuk usia < 20 pada Divisi HRD PT. Wijawiyata Jaring Asia Jakarta yaitu nihil (0), artinya tidak ada karyawan Divisi HRD PT. Wijawiyata Jaring Asia Jakarta yang berusia dibawah 20 tahun.

B. Analisis Pemberian Intensif PT. Wijawiyata Jaring Asia Pada Div. HRD

1. Indikator Waktu pemberian Insentif yang tepat

Tabel 4.5

Waktu Pemberian Insentif yang tepat

Keterangan	Responden (orang)	Persentase (%)
Sangat Setuju (SS)	10	62,5
Setuju (S)	6	37,5
Ragu – ragu (R)	0	0
Kurang Setuju (KS)	0	0
Tidak Setuju (TS)	0	0
Total	16	100

(Sumber : Data primer yang telah diolah)

Dari Tabel 4.5 dapat diperoleh informasi, bahwa pada indikator pemberian insentif yang tepat, sebagian besar responden memberikan tanggapan sangat setuju, yakni sebanyak 10 orang dengan besar persentase sebesar (62,5) atau dengan kata lain sebagian besar karyawan pada Divisi HRD PT. Wijawiyata Jaring Asia Jakarta didalam bekerja sangat mengharapkan pemberian insentif yang tepat waktu, ditambah dengan responden yang memberikan tanggapan setuju yakni sebanyak 6 orang dengan persentase sebesar (37,5%). Hal ini yang mendukung bahwa untuk menciptakan kualitas kerja yang baik, para karyawan pada Divisi HRD PT. Wijawiyata Jaring Asia Jakarta sangat memerlukan suatu pemberian insentif yang tepat waktu agar nantinya dalam pelaksanaan kerja dapat berjalan dengan baik.

3. Indikator Besarnya Insentif Yang Diberikan Perusahaan Sesuai Dengan Apa Yang Diharapkan

Tabel 4.6
Besarnya Insentif yang di berikan sesuai yang diharapkan

Keterangan	Responden (orang)	Persentase (%)
Sangat Setuju (SS)	7	43,75
Setuju (S)	7	43,75
Ragu – ragu (R)	2	12,5
Kurang Setuju (KS)	0	0
Tidak Setuju (TS)	0	0
Total	16	100

(Sumber : Data primer yang telah diolah)

Dari tabel 4.6 diatas dapat diketahui, bahwa pada indikator besarnya insentif yang diberikan sesuai yang diharapkan, sebagian responden memberikan tanggapan sangat setuju yakni sebanyak 7 orang dengan persentase sebesar (43,75%) sedangkan yang memberikan tanggapan setuju sebanyak 7 orang juga dengan besar persentase sebesar (43,75%) kemudian diikuti dengan 2 orang memberikan tanggapan Ragu – ragu terhadap besarnya insentif yang diberikan sesuai dengan apa yang dharapkan dan sisanya sebanyak 0 orang atau nihil mengatakan kurang setuju dan tidak setuju dengan persentase (0%). Hal ini terbukti bahwa karyawan masih mengharapkan besarnya insentif yang diberikan sesuai dengan apa yang diharapkan.

3. Indikator Pemberian Insentif Yang Sudah Efektif

Tabel 4.7
Insentif Yang Efektif

Keterangan	Responden (orang)	Persentase (%)
Sangat Setuju (SS)	5	31,25
Setuju (S)	6	37,5
Ragu – ragu (R)	5	31,25
Kurang Setuju (KS)	0	0
Tidak Setuju (TS)	0	0
Total	16	100

(Sumber : Data Primer yang telah diolah)

Dari tabel 4.7 dapat dilihat, bahwa pada indikator insentif yang efektif, sebagian responden berpendapat setuju sebanyak 6 orang dengan persentase sebesar (37,5%) kemudian 5 orang responden berpendapat sangat setuju dengan nilai persentase sebanyak (31,25%) dan juga 5 orang responden berpendapat ragu–ragu dengan nilai persentase sebesar (31,25%). Hal ini terbukti bahwa pemberian insentif yang sudah efektif masih dibutuhkan oleh sebagian besar responden yang bekerja di PT. Wijawiyata Jaring Asia Jakarta.

4. Indikator Pemberian Insentif yang sudah efisien

Tabel 4.8

Insentif yang efisien

Keterangan	Responden (orang)	Persentase (%)
Sangat Setuju (SS)	9	56,25
Setuju (S)	6	37,5
Ragu – ragu (R)	1	6,25
Kurang Setuju (KS)	0	0
Tidak Setuju (TS)	0	0
Total	16	100

(Sumber : Data primer yang telah diolah)

Dari tabel 4.8 diatas dapat diketahui bahwa sebagian responden berpendapat Sangat setuju sebanyak 9 responden dengan persentase sebesar (56,25%) kemudian 6 orang responden berpendapat setuju dengan besar persentase sebanyak (37,5%) dan yang berpendapat Ragu – ragu hanya ada 1 orang responden dengan nilai persentase sebesar (6,25%). Hal ini membuktikan bahwa sebagian karyawan, khususnya karyawan HRD PT. Wijawiyata Jaring Asia Jakarta masih mengharapkan pemberian Insentif yang sudah sangat efisien.

5. Indikator Strategi pemberian insentif sesuai dengan apa yang di harapkan

Tabel 4.9

Strategi Insentif sudah sesuai dengan yang di harapkan

Keterangan	Responden (orang)	Persentase (%)
Sangat Setuju (SS)	2	12,5
Setuju (S)	14	87,5
Ragu – ragu (R)	0	0
Kurang Setuju (KS)	0	0
Tidak Setuju (TS)	0	0
Total	16	100

(Sumber : Data primer yang telah diolah)

Dari tabel 4.9 diatas yaitu mengenai strategi Insentif sudah sesuai dengan apa yang di harapkan, dapat diketahui bahwa sebagian Responden sebanyak 14 responden berpendapat setuju dengan persentase sebanyak (87,5%) kemudian sebanyak 2 responden berpendapat Sangat Setuju dengan nilai persentase sebesar (12,5%) dan untuk data ragu–ragu, kurang setuju, dan tidak setuju yaitu tidak mendapatkan nilai sama sekali atau sebanyak 0 responden tidak berpendapat (nihil). Hal ini membuktikan bahwa strategi Insentif yang ada di PT.

Wijawiyata Jaring Asia Jakarta Div.HRD sudah sesuai dengan apa yang diharapkan oleh sebagian karyawan.

6. Indikator Pemberian Insentif sudah sesuai dengan Undang – Undang

Tabel 4.10

Insentif yang sesuai dengan Undang – undang

Keterangan	Responden (orang)	Persentase (%)
Sangat setuju (SS)	2	12,5
Setuju (S)	9	56,25
Ragu – ragu (R)	5	31,25
Kurang Setuju (KS)	0	0
Tidak Setuju (TS)	0	0
Total	16	100

(Sumber : Data primer yang telah diolah)

Dari Tabel 4.10 diatas dapat dilihat bahwa pada indikator Insentif sesuai dengan undang – undang, terdapat 9 responden yang memberikan tanggapan setuju dengan nilai persentase (56,25%), dan 5 orang responden dengan tanggapan Ragu – ragu dengan nilai persentase sebesar (31,25%),sedangkan sisanya memberikan tanggapan Sangat setuju sebanyak 2 orang responden dengan nilai persentase sebesar (12,5%) hal ini membuktikan bahwa dalam pemberian Insentif sebagian karyawan HRD PT. Wijawiyata Jaring Asia Jakarta mengharapkan suatu pemberian Insentif itu harus sudah sesuai dengan Undang–undang yang berlaku.

7. Indikator layak mendapatkan Insentif

Tabel 4.11

Layak mendapatkan Insentif

Keterangan	Responden (orang)	Persentase (%)
Sangat Setuju (SS)	11	68,75
Setuju (S)	5	31,25
Ragu – ragu (R)	0	0
Kurang Setuju (KS)	0	0
Tidak Setuju (TS)	0	0
Total	16	100

(Sumber : Data primer yang telah diolah)

Dari Tabel 4.11 diatas dapat dilihat bahwa pada Indikator layak mendapatkan Insentif, terdapat 11 responden memberikan tanggapan sangat setuju dengan nilai persentase sebesar (68,75%), kemudian 5 responden memberikan tanggapan setuju dengan nilai persentase sebesar (31,25%), sedangkan untuk Ragu – ragu, kurang setuju, dan tdak setuju tidak ada yang memberikan tanggapan sama sekali (nihil) hal ini membuktikan bahwa Karyawan Div.HRD PT. Wijawiyata Jaring Asia Jakarta sangat mengharapkan Layak mendapatkan Insentif yang besar sesuai dengan apa yang sudah mereka berikan terhadap perusahaan itu.

8. Indikator Insentif belum Sesuai standar

Tabel 4.12

Insentif yang diberikan belum sesuai standar

Keterangan	Responden (orang)	Persentase (%)
Sangat Setuju (SS)	0	0
Setuju (S)	1	6,25
Ragu – ragu (R)	11	68,75
Kurang Setuju (KS)	4	25
Tidak Setuju (TS)	0	0
Total	16	100

(Sumber : Data primer yang telah diolah)

Dari Tabel 4.12 diatas dapat dilihat bahwa pada Indikator Insentif belum sesuai standar, terdapat 11 responden berpendapat Ragu – ragu dengan nilai persentase sebesar (68,75%), dan 4 responden memberikan tanggapan kurang setuju dengan nilai persentase sebesar (25%), sedangkan sisanya memberikan tanggapan setuju sebanyak 1 orang dengan nilai persentase sebesar (6,25%).

9. Indikator Program insentif memotivasi saya untuk bekerja lebih baik

Tabel 4.13

Insentif motivasi untuk bekerja lebih baik

Keterangan	Responden (orang)	Persentase (%)
Sangat Setuju (SS)	13	81,25
Setuju (S)	3	18,75
Ragu – ragu (R)	0	0
Kurang Setuju (KS)	0	0
Tidak Setuju (TS)	0	0
Total	16	100

(Sumber : Data primer yang telah diolah)

Dari Tabel 4.13 diatas dapat dilihat bahwa dengan adanya program Insentif maka dapat memberikan motivasi kepada para karyawan. Hal ini dibuktikan bahwa sebagian besar responden memberikan tanggapan sangat setuju yakni sebanyak 13 orang dengan nilai persentase sebesar (81,25%) dan sisanya memberikan tanggapan setuju sebanyak 3 orang dengan nilai persentase sebesar (18,75%).

10. Indikator Tuntutan lebih untuk memperoleh Insentif yang sangat tinggi

Tabel 4.14

Tuntutan yang lebih untuk Insentif yang sangat tinggi

Keterangan	Responden (orang)	Persentase (%)
Sangat Setuju (SS)	0	0
Setuju (S)	12	75
Ragu – ragu (R)	3	18,75
Kurang Setuju (KS)	1	6,25
Tidak Setuju (TS)	0	0
Total	16	100

(Sumber : Data primer yang telah diolah)

Pada Tabel 4.14 diatas dapat dilihat bahwa pada Indikator tuntutan yang lebih untuk Insentif yang sangat tinggi, terdapat 12 responden memberikan tanggapan setuju dengan nilai persentase sebesar (75%), dan 3 responden memberikan tanggapan Ragu – ragu dengan nilai persentase sebesar (18,75%), sedangkan sisanya memberikan tanggapan kurang setuju sebanyak 1 orang dengan nilai persentase sebesar (6,25%). Dengan demikian terbukti bahwa karyawan PT. Wijawiyata Jaring Asia Jakarta khususnya karyawan Div. HRD setuju bahwa tuntutan yang lebih sangat mempengaruhi untuk dapat memperoleh Insentif yang sangat tinggi.

C. Analisis Motivasi Karyawan Pada Divisi HRD PT. Wijawiyata Jaring

Asia Jakarta.

3. Indikator pemberian Kontribusi yang maksimal

Tabel 4.15

Pemberian Kontribusi yang maksimal untuk pencapaian tujuan

Keterangan	Responden (orang)	Persentase (%)
Sangat Setuju (SS)	0	0
Setuju (S)	10	62,5

Ragu – ragu (R)	6	37,3
Kurang Setuju (KS)	0	0
Tidak Setuju (TS)	0	0
Total	16	100

(Sumber : Data primer yang telah diolah)

Dari Tabel 4.15 diatas dapat diketahui bahwa pada indikator pemberian kontribusi yang maksimal, terdapat 10 responden memberikan tanggapan setuju dengan nilai persentase sebesar (62,5%) dan sisanya memberikan tanggapan Ragu – ragu sebanyak 6 orang responden dengan nilai persentase sebesar (37,3%). Hal ini menunjukkan bahwa dengan pemberian yang maksimal kepada setiap karyawan maka dapat meningkatkan suatu pencapaian secara maksimal.

4. Indikator pemberian tugas

Tabel 4.16

Tugas yang diberikan menyulitkan

Keterangan	Responden (orang)	Persentase (%)
Sangat Setuju (SS)	0	0
Setuju (S)	0	0
Ragu – ragu (R)	6	37,25
Kurang Setuju (KS)	10	62,5
Tidak Setuju (TS)	0	0
Total	16	100

(Sumber : Data primer yang telah diolah)

Dari Tabel 4.16 diatas dapat dilihat dari indikator pemberian tugas, terdapat 10 responden memberikan tanggapan kurang setuju dengan nilai persentase sebesar (62,5%) dan sisanya responden memberikan tanggapan Ragu –

rsagu sebanyak 6 orang dengan nilai persentase sebesar (37,25%). Hal ini memberi bukti bahwa didalam memberikan tugas kepada karyawannya PT. Wijawiyata Jaring Asia Jakarta masih sangat menyulitkan bagi para karyawannya sehingga para karyawan tidak dapat memberikan kontribusinya secara maksimal. maka dari itu karyawan sangat mengharapkan suatu pemberian tugas yang tidak sangat menyulitkan agar nantinya dapat memberikan kontribusi yang optimal guna kemajuan perusahaan nantinya.

4. Indikator Lingkungan kerja

Tabel 4.17

Lingkungan kerja memotivasi untuk bekerja secara maksimal

Keterangan	Responden (orang)	Persentase (%)
Sangat Setuju (SS)	0	0
Setuju (S)	9	56,25
Ragu – ragu (R)	7	43,75
Kurang Setuju (KS)	0	0
Tidak Setuju (TS)	0	0
Total	16	100

(Sumber : Data primer yang telah diolah)

Dari Tabel 4.17 diatas dapat dilihat bahwa Indikator lingkungan kerja dapat memotivasi untuk dapat bekerja secara maksimal. Hal ini dibuktikan dengan 9 responden memberikan tanggapan Setuju dengan nilai persentase sebesar (56,25%) kemudian sisanya Sebagian responden memberikan tanggapan Ragu–ragu sebanyak 7 orang dengan nilai persentase sebesar (43,75%).

5. Indikator Ide – ide yang membangun

Tabel 4.18

Sering memberikan ide – ide yang membangun dalam perusahaan

Keterangan	Responden (orang)	Persentase (%)
Sangat Setuju (SS)	0	0
Setuju (S)	6	37,5
Ragu – ragu (R)	6	37,5
Kurang Setuju (KS)	4	25
Tidak Setuju (TS)	0	0
Total	16	100

(Sumber : Data primer yang telah diolah)

Sama seperti halnya pada Indikator Lingkungan Kerja. Pada Indikator Ide – ide yang membangun, sebagian besar dari responden (Karyawan Divisi HRD PT. Wijawiyata Jaring Asia Jakarta) memberikan tanggapan Setuju yakni sebanyak 6 orang dengan perolehan persentase sebesar (37,5%) kemudian sebanyak 6 orang juga memberikan tanggapan Ragu – ragu dengan nilai persentase sebesar (37,5%) dan sisanya sebanyak 4 orang memberikan tanggapan Kurang setuju dengan nilai persentase sebesar (25%).

6. Indikator Kerja Sama Tim

Tabel 4.19

Kerja Sama Tim membantu saya termotivasi secara maksimal dalam bekerja

Keterangan	Responden (orang)	Persentase (%)
Sangat Setuju (SS)	1	6,25
Setuju (S)	8	50
Ragu – ragu (R)	6	37,5
Kurang Setuju (KS)	1	6,25
Tidak Setuju (TS)	0	0
Total	16	100

(Sumber : Data primer yang telah diolah)

Dari Tabel 4.19 diatas dapat dilihat bahwa Pada Indikator Kerja sama tim dapat memotivasi para karyawan secara maksimal dalam bekerja. Hal ini dibuktikan dengan 8 responden memberikan tanggapan Setuju dengan nilai persentase sebesar (56,25%) kemudian Sebagian responden memberikan tanggapan Ragu – ragu sebanyak 6 orang dengan nilai persentase sebesar (43,75%). Dan sebanyak 1 orang memberikan tanggapan sangat setuju dengan nilai persentase sebesar (6,255) dan juga sisanya sebanyak 1 orang responden memberikan tanggapan Kurang setuju dengan nilai persentase sebesar (6,25%).

7. Indikator Program keterlibatan karyawan

Tabel 4.20

Program Keterlibatan karyawan dapat memotivasi karyawan

Keterangan	Responden (orang)	Persentase (%)
Sangat Setuju (SS)	1	6,25
Setuju (S)	8	50
Ragu – ragu (R)	7	43,75
Kurang Setuju (KS)	0	0
Tidak Setuju (TS)	0	0
Total	16	100

(Sumber : Data primer yang telah diolah)

Sama seperti halnya pada Indikator kerja sama tim. Pada Indikator Program keterlibatan karyawan dapat memotivasi karyawan, sebagian responden memberikan tanggapan Setuju sebanyak 8 responden dengan perolehan persentase sebesar (50%) kemudian 7 orang berpendapat Ragu – ragu dengan nilai persentase sebesar (43,75%) dan sisanya 1 orang memberikan tanggapan sangat setuju dengan nilai persentase sebesar (6,25%)

7. Indikator menarik keputusan penting dengan cepat

Tabel 4.21

Menarik keputusan penting dengan cepat

Keterangan	Responden (orang)	Persentase (%)
Sangat Setuju (SS)	0	0
Setuju (S)	0	0
Ragu – ragu (R)	10	62,5
Kurang Setuju (KS)	6	37,5
Tidak Setuju (TS)	0	0
Total	16	100

(Sumber : Data primer yang telah diolah)

Pada Tabel 4.21 diatas dapat diketahui mengenai Indikator menarik keputusan dengan cepat, sebagian responden memberi pendapat Ragu – ragu sebanyak 10 orang dengan nilai persentase sebesar (62,5%) dan sisanya 6 responden memberi tanggapan kurang setuju dengan nilai persentase ebesar (37,5%). Dengan demikian membuktikan bahwa sebagian karyawan PT. Wijawiyata Jaring Asia Jakarta masih menganggap bahwa menarik keputusan penting dengan cepat masih dirasakan Ragu – ragu dan kurang setuju.

8. Indikator Insentif meningkatkan motivasi kerja

Tabel 4.22

Insentif meningkatkan motivasi kerja

Keterangan	Responden (orang)	Persentase (%)
Sangat Setuju (SS)	11	68,75
Setuju (S)	5	31,25
Ragu – ragu (R)	0	0
Kurang Setuju (KS)	0	0
Tidak Setuju (TS)	0	0
Total	16	100

(Sumber : Data primer yang telah diolah)

Pada tabel 4.22 diatas dapat dilihat bahwa pada indikator insentif meningkatkan motivasi kerja, terdapat 11 responden yang memberikan tanggapan sangat setuju dengan nilai persentase (68, 75%), dan 5 orang responden dengan tanggapan setuju dengan nilai persentasenya sebesar (31,25%).Hal ini membuktikan bahwa pemberian Insentif dapat meningkatkan motivasi kerja karyawan Div. HRD PT. Wijawiyata Jaring Asia Jakarta.

9. Indikator kehadiran tepat waktu.

Tabel 4.23

Selalu hadir tepat pada waktunya

Keterangan	Responden (orang)	Persentase (%)
Sangat Setuju (SS)	5	31,25
Setuju (S)	10	62,5
Ragu – ragu (R)	1	6,25
Kurang Setuju (KS)	0	0
Tidak Setuju (TS)	0	0
Total	16	100

(Sumber : Data primer yang telah diolah)

Pada tabel 4.23 diatas dapat dilihat bahwa pada indikator kehadiran tepat waktu, terdapat 10 responden yang memberikan tanggapan setuju dengan nilai persentase (62,5%), 5 orang responden dengan tanggapan sangat setuju dengan persentasenya sebesar (31,25%), dan 1 orang responden memberikan tanggapan ragu–ragu dengan nilai persentase sebesar (6,25%). Hal ini membuktikan bahwa karyawan masih mementingkan kehadiran tepat waktu.

10. Indikator menyelesaikan pekerjaan tepat waktu

Tabel 4.24

Menyelesaikan tugas tepat waktu

Keterangan	Responden (orang)	Persentase (%)
Sangat Setuju (SS)	3	18,75
Setuju (S)	10	62,5
Ragu – ragu (R)	3	18,75
Kurang Setuju (KS)	0	0
Tidak Setuju (TS)	0	0
Total	16	100

(Sumber : Data primer yang telah diolah)

Pada tabel 4.24 diatas dapat dilihat bahwa pada indikator menyelesaikan pekerjaan tepat waktu, terdapat 10 responden yang memberikan tanggapan setuju dengan nilai persentase (62,5%), dan 3 orang responden dengan tanggapan sangat setuju dengan persentasenya sebesar (18,75%), sedangkan sisanya memberikan tanggapan ragu-ragu sebanyak 3 orang dengan nilai persentase sebesar (18,75%).

D. Analisis hubungan pemberian insentif dengan motivasi kerja karyawan

Divisi HRD pada PT. Wijawiyata Jaring Asia

Untuk mengetahui insentif dengan motivasi kerja karyawan PT. Wijawiyata Jaring Asia Jakarta, maka penulis menggunakan metode korelasi dan uji signifikan untuk mengetahui tingkat kebenaran dari dari perhitungan korelasi. Dalam penelitian ini yang menjadi variabel X adalah pemberian insentif dan variabel Y adalah motivasi kerja karyawan dengan jumlah responden sebanyak 16 orang.

Tabel 4.25
Hasil pengolahan Variabel X dan Y

Responden	X	Y	Rank (X)	Rank (Y)	bi	bi ²
1	41	37	8.5	3.5	5	25
2	42	36	7	6.5	0.5	0,25
3	41	36	8.5	6.5	2	4
4	43	36	5	6.5	-1.5	2,25
5	44	36	2.5	6.5	-4	16
6	43	35	5	10.5	-5.5	30,25
7	44	35	2.5	10.5	-8	64
8	39	39	14.5	1	13.5	182,25
9	40	32	11.5	16	-4.5	20,25
10	38	33	16	14	2	4
11	39	33	14.5	14	0.5	0,25
12	40	33	11.5	14	-2.5	6,25
13	45	35	1	10.5	-9.5	90,25
14	40	35	11.5	10.5	1	1
15	40	38	11.5	9.5	9.5	90,25
16	43	37	5	1.5	1.5	2,25
Σ	41	566			0	538,5

1. Analisis Korelasi (Tabel Rank Spearman)

(Sugiyono 2006:284)

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

Dari tabel diatas maka diperoleh nilai r adalah :

$$\rho = 1 - \frac{6 (538,5)}{n(n^2-1)}$$

$$\begin{aligned}
& 16(16^2 - 1) \\
&= 1 - \frac{3231}{16(255)} \\
&= 1 - \frac{3231}{4080} \\
&= 1 - 0,79 \\
\rho &= 0,21
\end{aligned}$$

Dari hasil perhitungan diperoleh $\rho = 0,21$ yang artinya terdapat hubungan yang rendah atau lemah antara Insentif dengan motivasi kerja karyawan di PT.Wijawijaya Jaring Asia Jakarta (dimana Insentif yang diberikan oleh perusahaan tidak cukup kuat untuk meningkatkan Motivasi kerja karyawan di perusahaan tersebut).

E. Koefisien Determinasi

Untuk mengetahui seberapa besar kontribusi variabel X (Insentif) dengan variabel Y (Motivasi kerja karyawan), maka dapat diketahui melalui perhitungan koefisien determinasi sebagai berikut :

$$\begin{aligned}
Kd &= r^2 \times 100 \% \\
&= (0,21)^2 \times 100 \% \\
&= 0,0441 \times 100 \%
\end{aligned}$$

$$Kd = 4,41\%$$

Dari perhitungan koefisien determinasi diatas menunjukkan bahwa ada hubungan yang positif, artinya peningkatan pemberian Insentif karyawan

sebesar 4,41% disebabkan oleh Motivasi oleh perusahaan, sedangkan sisanya sebesar 95,59% adalah peningkatan pemberian Insentif karyawan yang disebabkan oleh faktor – faktor lainnya.

2. Uji Hipotesis

Ho : $\rho = 0$ (tidak ada hubungan Insentif dengan Motivasi karyawan)

Ha : $\rho > 0$ (terdapat hubungan positif antara Insentif dengan Motivasi kerja karyawan)

Dimana Ho = Hipotesis observasi

Ha = Hipotesis alternatif

Pengujian hipotesis ini menggunakan uji hipotesis t, dengan tingkat keyakinan sebesar 95% dan derajat kebebasan (dk) sebesar $n - 2$

t tabel $\longrightarrow \alpha = 0,05$

$n = 16$

maka : $t = (\alpha : n)$

$= (0,05 : 16)$

$t = 0,506$

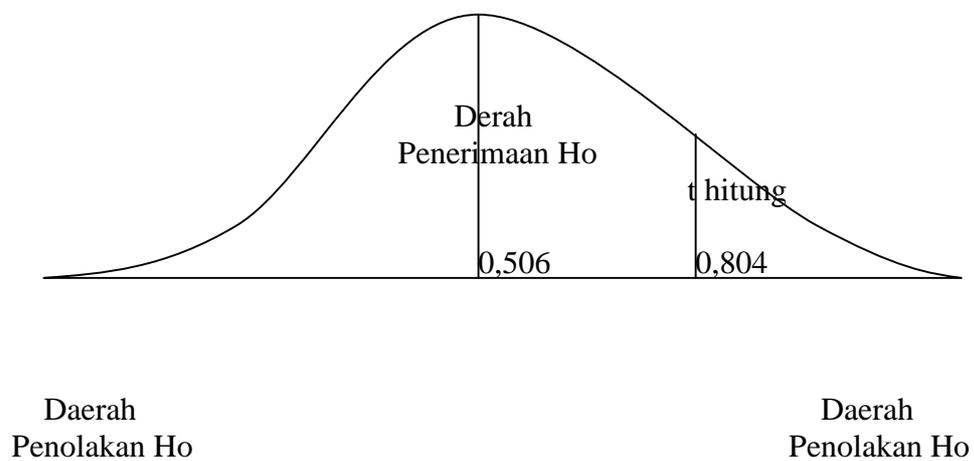
Untuk mengetahui t hitung maka digunakan rumus sebagai berikut :

$$\begin{aligned} t \text{ hitung} &= r \sqrt{\frac{n-2}{1-r^2}} \\ &= 0,21 \sqrt{\frac{16-2}{1-(0,21^2)}} \end{aligned}$$

$$\begin{aligned}
 &= 0,21\sqrt{\frac{14}{1 - 0,0441}} \\
 &= 0,21\sqrt{\frac{14}{0,9559}} \\
 &= 0,21\sqrt{14,645883461} \\
 &= 0,21 \cdot 3,82699405 \\
 &= 0,804
 \end{aligned}$$

Dari hasil uji t, maka diperoleh bahwa $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($0,804 > 0,506$) dengan demikian H_0 ditolak dan H_a diterima yang berarti ada hubungan antara pemberian Insentif dengan peningkatan Motivasi kerja karyawan.

Gambar
Daerah penerimaan dan penolakan H_0



BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan analisis dan pembahasan pada **BAB IV** penulis memberikan kesimpulan tentang Hubungan Insentif dengan motivasi kerja karyawan Pada Divisi HRD PT. Wijawiyata Jaring Asia sebagai berikut :

1. Sebagian karyawan menyatakan bahwa pelaksanaan Insentif telah sesuai dengan harapan dan keinginan mereka dan mendapatkan respon yang positif. Hal ini diketahui dari banyaknya karyawan yang menyatakan bahwa dirinya sudah merasa puas atas Insentif yang mereka terima terutama dalam hal yang menyangkut masalah ekonomi dan fasilitas-fasilitas. Dengan adanya Insentif tersebut karyawan akan merasa lebih tenang dan aman akan kehidupannya karena mendapat bantuan dalam memenuhi kebutuhan hidup mereka yang tidak bisa tercukupi. Berarti Insentif tersebut cukup efektif dan telah sesuai dengan program yang ada. Keadaan ini mendorong Motivasi kerja karyawan semakin meningkat.
2. Berdasarkan analisa dengan menggunakan Koefisien Rank Sperman dengan hasil $\rho=0,21$ (mempunyai hubungan yang menunjukkan bahwa Insentif karyawan yang diberikan oleh perusahaan tidak cukup kuat untuk dapat meningkatkan Motivasi kerja karyawan).
3. Dengan koefisien determinasi sebesar 4,41% maka dapat dikatakan bahwa Insentif yang diberikan perusahaan berhubungan dengan tingkat motivasi kerja karyawan.

4. Dari hasil pengujian Hipotesis diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 0,804 dibandingkan dengan t_{tabel} dengan taraf kesalahan 5% uji dua pihak dan $dk = n-2$, maka diperoleh t_{tabel} sebesar 0,506 karena $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima dan dinyatakan terdapat hubungan yang signifikan dan positif antara Insentif dengan Motivasi kerja karyawan.

B. Saran

Berdasarkan atas pembahasan yang telah dikemukakan sebelumnya dan untuk menyempurnakan pemberian Insentif dalam usaha mewujudkan motivasi kerja karyawan, maka penulis mencoba memberikan saran – saran yang mungkin dapat berguna sebagai bahan pertimbangan yang mengarah pada perbaikan Khususnya pada Insentif Karyawan. Adapun saran – saran tersebut adalah sebagai berikut :

1. PT. Wijawiyata Jaring Asia Jakarta harus terus berupaya memperbaiki dan meningkatkan kualitas Insentifnya sesuai dengan kemampuan perusahaan agar lebih efektif, sehingga sesuai dengan sasaran yang dituju yaitu dapat meningkatkan suatu motivasi karyawan serta kedisiplinan kerja karyawan dalam melaksanakan tugasnya sehari–hari.
2. Program tunjangan Insentif yang dilaksanakan PT. Wijawiyata Jaring Asia Jakarta tersebut haruslah dapat di informasikan secara jelas kepada karyawannya agar bermanfaat kepada semua pihak.
3. Hendaknya perusahaan melibatkan karyawannya dalam mengambil keputusan terutama yang berhubungan dengan pemberian Insentif sehingga tidak terjadi

hal – hal yang tidak dapat merugikan semua pihak, karena telah mencapai kesepakatan sebelumnya antara karyawan dengan pihak perusahaan.

DAFTAR PUSTAKA

- Bungin, Burhan. 2005. *Metodologi Penelitian*, kencana, Jakarta
- L.Daft, Richard. 2002. *Manajemen jilid 1*, Erlangga, Jakarta
- Madura, Jeff. 2001. Pengantar Bisnis, Salemba Empat
- Handoko, T.Hani 2000. *Manajemen*, BPFE, Yogyakarta.
- Nasution, Mulia 2000. *Manajemen Personalia*, Djembatan, Jakarta.
- Pangabean, Dr. Mutiara s. M.E. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Ghalia
Indonesia
- Hasibuan, H. Malayu S.P. 2000..*Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Revisi,
PT. Bumi Aksara, Jakarta.
- Supranto, J. 2001. *Statistik*, Edisi Ke Enam, Erlangga, Jakarta
- Sugiono, Prof. Dr. 2001. Metode penelitian bisnis, IKAPI, Jakarta

L

A

M

P

I

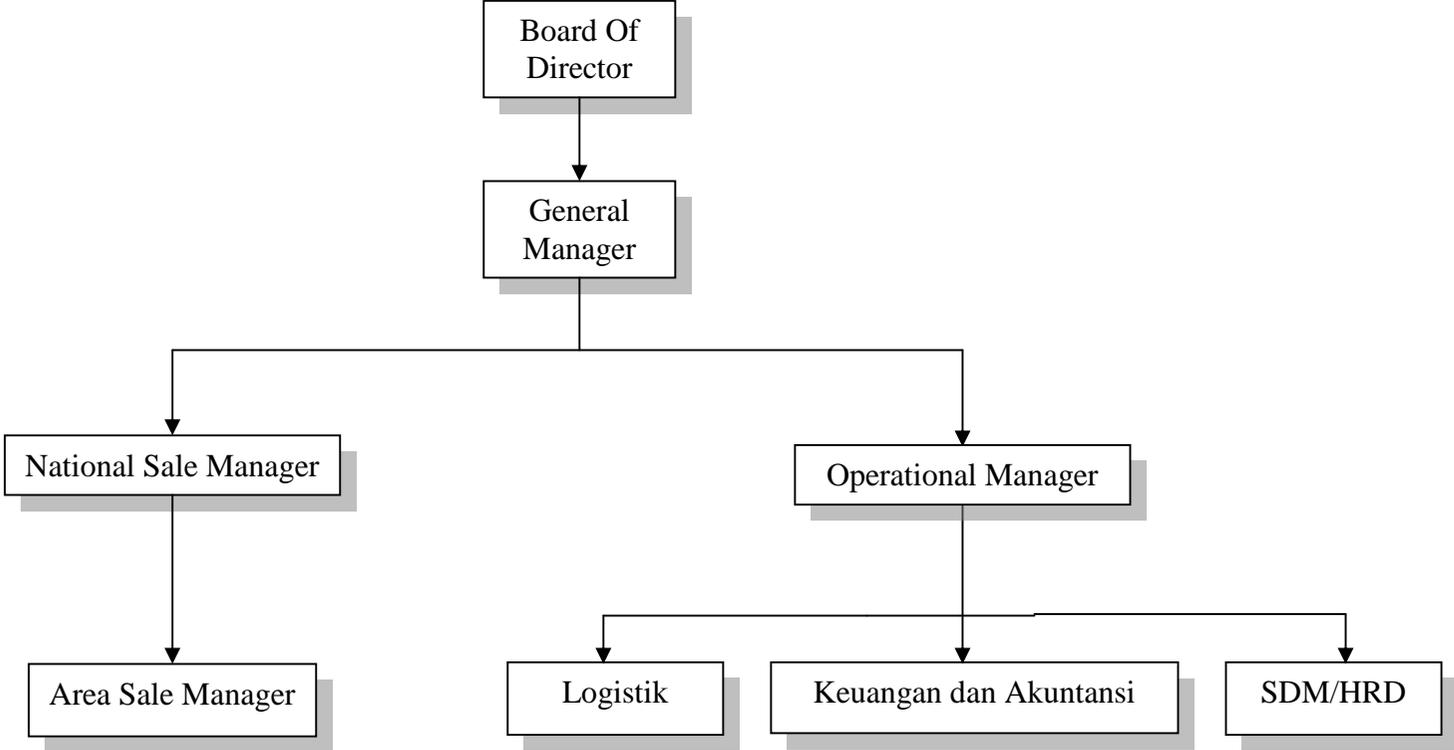
R

A

N

Lampiran : 1

Struktur Organisasi PT. Wijawiyata Jaring Asia Jakarta :



Sumber : PT. Wijawiyata Jaring Asia Jakarta

Jakarta, 14 Januari 2008
No.0703.1904.02/Surat Keterangan/sra/IV/07

Kepada yth,

Bpk. Drs. Hadri Mulya, M.Si

Dekan Fakultas Ekonomi
Universitas Mercu Buana
Di Tempat

Dengan hormat,

Menindak lanjuti surat dari bapak mengenai mahasiswa/i yang melakukan penelitian di PT. Wijawiyata Jaring Asia Jakarta, maka dengan ini kami menerangkan bahwa :

Nama : Bambang Hermanto

N.I.M : 03103-094

Jurusan : Manajemen S-1

Adalah benar telah melakukan pengumpulan data dalam rangka penyusunan skripsi di tempat kami

Demikian kami sampaikan dan atas perhatiannya kami ucapkan terima kasih.

Hormat kami,

Dewi Prihatiningrum
Manajer Pemasaran

Lampiran: 4

**HASIL QUESTIONER INSENTIF KARYAWAN DIVISI HRD PT.
WIJAWIYATA JARING ASIA JAKARTA**

Responden	Tanggapan Responden										Total
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	
1	5	4	4	4	4	4	5	3	5	3	41
2	5	4	4	4	4	4	5	3	5	4	42
3	5	4	4	5	4	3	5	2	5	4	41
4	5	5	5	5	4	4	4	2	5	4	43
5	5	4	4	5	4	5	5	3	5	4	44
6	5	4	5	5	4	4	5	2	5	4	43
7	5	5	5	4	5	3	5	4	4	4	44
8	4	5	3	4	4	3	4	3	5	4	39
9	5	5	3	5	4	3	4	3	5	3	40
10	4	5	3	4	4	3	4	3	5	3	38
11	4	3	4	5	4	4	5	3	5	2	39
12	4	4	3	5	4	4	4	3	5	4	40
13	5	5	5	5	4	4	5	3	5	4	45
14	4	3	3	5	4	5	5	3	4	4	40
15	4	4	4	4	4	4	5	3	5	4	40
16	5	5	5	3	5	4	5	3	4	4	43

Lampiran: 5

**HASIL QUESIONER MOTIVASI KERJA KARYAWAN DIVISI
HRD PT. WIJAWIYATA JARING ASIA JAKARTA**

Responden	Tanggapan Responden										Total
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	
1	4	3	4	4	4	4	2	4	4	4	37
2	3	3	4	3	5	3	3	4	4	4	36
3	4	2	4	4	4	4	3	5	3	3	36
4	3	2	4	3	4	4	3	5	4	4	36
5	4	3	3	2	4	3	3	5	4	5	36
6	4	2	4	4	3	3	3	4	4	4	35
7	4	2	3	2	4	4	2	5	5	4	35
8	4	3	4	3	4	5	3	5	4	4	39
9	3	2	3	3	3	4	2	4	5	3	32
10	3	3	3	2	3	3	2	5	5	4	33
11	4	2	4	2	3	3	3	4	4	4	33
12	3	2	3	4	2	3	3	5	4	4	33
13	4	2	4	3	4	4	2	4	5	3	35
14	4	2	4	3	3	4	2	5	4	4	35
15	3	3	3	4	4	3	3	5	5	5	38
16	4	2	3	4	3	4	3	5	4	5	37

Lampiran: 3

Lembar questioner
Pemberian insentif
Divisi HRD PT. Wijawiyata jaring asia Jakarta

Jenis Kelamin : L / P

Lama Bekerja :

Pendidikan : SD / SMP

Usia :

SMU / D1- D3

S1 / S2

(Berikan tanda \surd disetiap jawaban yang menurut anda benar dengan keadaan pemberian insentif dilingkungan anda bekerja)

No.	Materi Pertanyaan	SS	S	R	KS	TS
1	Waktu pemberian insentif yang tepat					
2	Besarnya Insentif yang diberikan untuk perusahaan sesuai dengan apa yang diharapkan					
3	Pemberian Insentif (Sudah efektif)					
4	Pemberian Insentif (Sudah efisien)					
5	Strategi pemberian Insentif sudah sesuai dengan apa yang diharapkan					
6	Pemberian Insentif (Sesuai dengan Undang-undang)					
7	Saya layak mendapatkan Inentif					
8	Saya merasa Insentif yang diberikan belum sesuai standar					
9	Program Insentif Memotivasi saya untuk bekerja lebih baik					
10	Tuntutan yang lebih Untuk memperoleh Insentif yang sangat tinggi					

Keterangan :

SS (Sangat setuju)/S (Setuju)/ KS (Kurang Setuju)/R (Ragu – ragu)/TS (Tidak Setuju)

Lampiran: 4

Lembar questioner
Tingkat motivasi Kerja
Divisi HRD PT. Wijawiyata Jaring Asia Jakarta

Jenis Kelamin : L / P

Lama Bekerja :

Pendidikan : SD / SMP

Usia :

SMU / D1 – D3

S1 / S2

(Berikan tanda \surd disetiap jawaban yang menurut anda benar dengan keadaan peningkatan yang anda rasakan)

No.	Materi Pertanyaan	SS	S	R	KS	TS
1	Saya memberikankontribusi yang maksimal untuk pencapaian tujuan perusahaan					
2	Tugas yang diberikan pada saya menyulitkan					
3	Lingkungan kerja Memotivasi saya untuk bekerja secara maksimal					
4	Saya sering memberikan ide – ide yang membangun dalam perusahaan					
5	Kerja sama tim membantu saya untuk termotivasi secara maksimal dalam bekerja					
6	Program keterlibartan karyawan dapat memotivasi memotivasi kerja karyawan					
7	Saya harus menarik keputusan penting dengan cepat					
8	Insentif yang ada meningkatkan motivasi kerja					
9	Selalu datang tepat waktu					
10	Selalu Menyelesaikan pekerjaan tepat waktu					

Keterangan :

SS (Sangat setuju)/S (Setuju)/ KS (Kurang Setuju)/R (Ragu – ragu)/TS (Tidak Setuju)