

**PENGARUH INSENTIF TERHADAP PRESTASI KERJA KARYAWAN
PT. POS INDONESIA (PERSERO) PONOROGO**



SKRIPSI

Diajukan untuk memenuhi tugas dan melengkapi sebagian syarat-syarat
guna memperoleh Gelar Sarjana Program Strata Satu (S-1)
Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi
Universitas Muhammadiyah Ponorogo

Nama : Rudi Efendi
NIM : 08.41.2422
Program Studi : Manajemen

**FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PONOROGO
2013**

HALAMAN PENGESAHAN

Judul : Pengaruh Insentif Terhadap Prestasi Kerja Karyawan
PT. Pos Indonesia (Persero) Ponorogo
Nama : Rudi Efendi
NIM : 08412422
Program Studi : Manajemen

Isi dan format telah disetujui dan dinyatakan memenuhi syarat untuk
diujikan guna memperoleh Gelar Sarjana Program Strata Satu (S-1)
Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi
Universitas Muhammadiyah Ponorogo

Ponorogo, 27 Juni 2013
Pembimbing II

Pembimbing I

(Titi Rapini, SE.,MM)
NIK.19630505 199001 11

(Nuning R. Novawati, SE.,MM)
NIK.1965109 199003 11

Mengetahui
Dekan Fakultas Ekonomi



(Titi Rapini, SE.,MM)
NIK.19630505 199001 11

Dosen Penguji :

(Titi Rapini, SE.,MM)
NIK.19630505 199001 11

(Sukmano Hadu Sutojo, SE.,MM)
NIS.0440168

(Hadi Sumarsono, SE.,MSi)
NIK.19760508 200501 11

Ringkasan (Abstrak)

Penentuan kebijakan pemberian insentif materiil merupakan suatu hal yang sangat penting dan menentukan hasil akhir dari produktifitas karyawan suatu perusahaan. Insentif materiil harus diberikan tepat waktu agar karyawan merasa puas terhadap hasil kerja keras yang telah dilakukannya. Selain itu, jumlah insentif materiil yang diberikan juga harus sesuai dengan standart peraturan besaran insentif yang ditetapkan perusahaan. Agar sistem pemberian insentif materiil tidak terkesan monoton maka manajemen perusahaan diharapkan lebih kreatif dalam menciptakan sistem pemberian insentif materiil baru yang lebih menarik sehingga karyawan semakin terpacu dalam meningkatkan produktivitas kerjanya.

Salah satu usaha perusahaan dalam menjaga dan meningkatkan semangat kerja karyawannya yakni melakukan pemberian insentif non materiil. Promosi atau kenaikan jabatan adalah salah satu contoh pemberian insentif non materiil dari perusahaan ke karyawannya. Agar proses ini bisa transparan dan obyektif, manajemen diharapkan mempunyai standar penilaian kinerja untuk masing – masing karyawan di setiap divisi. Dengan demikian akan berlangsung kompetisi yang sehat dalam berprestasi antar karyawan. Selain itu, aturan atau kebijakan pemberian insentif non materiil sebisa mungkin sederhana dan spesifik. Dapat disimpulkan bahwa variable insentif materiil (X_1) dan variable insentif non materiil (X_2) memiliki pengaruh positif terhadap variable prestasi kerja (Y). Sehingga apabila ada penambahan insentif materiil (X_1) dan insentif non materiil (X_2) akan meningkatkan prestasi kerja karyawan (Y).

Berdasarkan pengujian analisis regresi linier berganda, terbukti bahwa secara simultan variabel insentif materiil (X_1) dan variabel insentif non materiil (X_2) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap prestasi kerja karyawan. Hal ini ditunjukkan dengan nilai *sig* sebesar 0.000. Jika dibandingkan dengan α (tingkat kesalahan) = 0.05, maka $sig = 0.000 < \alpha = 0.05$. Hal ini berarti bahwa analisis regresi linier berganda signifikan. Artinya variable X_1 dan X_2 secara simultan atau bersama-sama berpengaruh terhadap variable Y .

Secara parsial (uji t = uji secara sendiri-sendiri) menunjukkan bahwa variabel insentif materiil (X_1) dan variabel insentif non materiil (X_2) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap prestasi kerja karyawan (Y) nilai *sig* untuk X_1 adalah $0.001 < \alpha = 0.05$, maka dapat disimpulkan bahwa variable insentif materiil secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Y . Sedangkan nilai *sig* untuk X_2 adalah $0.076 < \alpha = 0.05$, maka dapat disimpulkan bahwa variable insentif non materiil secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap Y .

Dari uji signifikan (uji f = uji secara bersama-sama) menunjukkan bahwa variabel insentif materiil (X_1) dan insentif non materiil (X_2) mempunyai angka signifikan di bawah 0,05 karena itu kedua variabel independen tersebut dinyatakan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap prestasi kerja karyawan PT Pos Indonesia (Persero) Ponorogo. Dengan demikian hipotesis yang diajukan yaitu insentif materiil (X_1) dan insentif non materiil (X_2) mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan (Y) dapat diterima.

**PERNYATAAN TIDAK MELANGGAR
KODE ETIK PENELITIAN**

Saya yang bertandatangan di bawah ini menyatakan bahwa, skripsi ini merupakan karya saya sendiri (ASLI), dan isi dalam skripsi ini tidak terdapat karya yang pernah diajukan oleh orang lain untuk memperoleh gelar akademis di suatu Institusi Pendidikan, dan sepanjang pengetahuan saya juga tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis dan/atau diterbitkan oleh orang lain, kecuali yang secara tertulis diacu dalam naskah ini dan disebutkan dalam daftar pustaka.

Ponorogo, 26 Juni 2013



(Rudi Efendi)
NIM 08.41.2422

BAB I. PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Kegiatan sektor usaha di bidang jasa semakin pesat pertumbuhannya. Keberadaan perusahaan sebagai salah satu unsur penunjang pembangunan nasional mempunyai peran yang sangat penting terutama atas barang dan jasa yang dihasilkan. Dalam era globalisasi saat ini, semakin banyak bermunculan perusahaan yang bergerak dalam usaha sejenis sehingga perusahaan yang bersangkutan harus berhati-hati dalam mengelola usahanya.

Sumberdaya manusia merupakan salah satu faktor yang sangat penting dalam menentukan keberhasilan dalam suatu perusahaan, begitu juga dengan karyawan yang salah satu pelaku dalam menentukan keberhasilan dari suatu perusahaan tersebut, dalam hal ini karyawan haruslah benar-benar mempunyai kemampuan di bidang masing-masing, kemampuan karyawan dalam menanggapi masalah perusahaan tersebut sangat penting, salah satunya sumberdaya manusia sebagai faktor yang penting dalam perusahaan, harusnya perusahaan memberikan suatu perhatian kepada karyawan, dengan demikian akan memberi semangat bagi kinerja seorang karyawan, keberhasilan perusahaan juga akan tercapai karena prestasi yang baik oleh kemampuan seorang karyawan dalam perusahaan itu, insentif penting juga bagi perusahaan karena mencerminkan upaya suatu perusahaan untuk mempertahankan sumberdaya manusianya, pemberian kompensasi baik berupa pengupahan dan balas jasa jika tidak dilaksanakan secara tepat maka perusahaan akan kehilangan para karyawannya.

Menurut Handoko (2001:1976), sistem pemberian insentif menunjukkan hubungan yang paling jelas antara kompensasi dan prestasi kerja, sistem insentif pada umumnya digunakan untuk menggambarkan rencana pembayaran upah yang dikaitkan secara langsung

atau tidak langsung dengan berbagai standart produktivitas karyawan, para karyawan yang bekerja di bawah sistem insentif berarti prestasi kerja mereka menentukan keseluruhan keberhasilan mereka.

Pada dasarnya masalah prestasi kerja karyawan berkaitan dengan masalah terpenuhi atau tidaknya kebutuhan seseorang. Untuk mendapatkan atau memenuhi kebutuhan tersebut seseorang membutuhkan alat pemuas kebutuhan. Uang, pangkat atau jabatan, kedudukan dan lain sebagainya merupakan contoh dari alat pemuas kebutuhan, dan untuk mendapatkannya, maka mereka harus bekerja. Dengan bekerja, mereka akan dapat balas jasa yang dimaksud adalah kompensasi. Karyawan cenderung berpendapat bahwa besarnya kompensasi yang mereka terima secara tidak langsung merupakan penilaian terhadap kerja mereka oleh organisasi. Apabila mereka beranggapan kompensasi yang mereka terima tidak memadai dengan apa yang mereka lakukan, maka hal tersebut dapat berakibat menurunnya motivasi kerja, yang akhirnya mempengaruhi prestasi kerja. Salah satu cara efektif yang dapat merangsang prestasi kerja karyawan adalah dengan penerapan sistem insentif. Pemberian insentif ini dapat memberikan suatu dorongan bagi karyawan untuk bekerja lebih baik lagi dan membuatkan lebih loyal terhadap perusahaan.

Insentif memiliki dua aspek kepentingan, yaitu untuk perusahaan dan untuk karyawan itu sendiri. Bagi perusahaan, insentif dilaksanakan dengan maksud untuk mempertahankan karyawan yang berprestasi dan memotivasi karyawan yang kurang berprestasi. Bagi karyawan, selain mendorong mereka untuk bekerja lebih giat, pemberian insentif dimaksudkan untuk meningkatkan kesejahteraan karyawan. Apabila kesejahteraan karyawan tercukupi maka karyawan akan lebih baik dan diharapkan berpengaruh pula terhadap prestasi kerjanya.

Berdasarkan uraian diatas, dapat dilihat bahwa insentif memiliki peran yang cukup vital dalam pengelolaan sumberdaya manusia di perusahaan terutama menyangkut produktifitas karyawan. Sebab prestasi kerja merupakan hasil dari perilaku kerja dapat dimotivasi melalui sistem pemberian insentif yang adil bagi karyawan. Prestasi yang efektif dalam dalam bekerja tidak muncul begitu saja, dia ada karena hubungan timbal balik karena begitu pentingnya maka bagi kebanyakan orang insentif mempunyai kekuatan mempengaruhi perilaku keanggotaan mereka dan prestasi kerja. Oleh karena itu perlu dikembangkan suatu sistem pemberian insentif yang tepat guna mengembangkan sekumpulan prosedur yang memungkinkan perusahaan untuk menarik, menahan dan memotivasi karyawan agar berprestasi. Apabila kepuasan kerja telah tercapai dan melekat pada setiap karyawan perusahaan, maka akan menumbuhkan semangat kerja mereka dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawab. Sikap mereka dalam menghadapi pekerjaan menjadi lebih baik, bahkan kemudian dapat diharapkan untuk keikutsertaan mereka secara sukarela dalam mewujudkan tujuan organisasi baik secara individu maupun kelompok.

PT. Pos Indonesia (Persero) Ponorogo merupakan perusahaan layanan masyarakat atau sering pula diistilahkan dengan *Agent of Development*. Oleh karena itu PT. Pos Indonesia (Persero) Ponorogo dalam melakukan kegiatan berharap dapat melaksanakan produktivitasnya secara efisien, sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan.

Berdasarkan uraian yang telah dijelaskan, terdapat keterkaitan antara pemberian insentif dengan peningkatan prestasi karyawan di suatu perusahaan. Oleh karena itu penulis mengangkat permasalahan tersebut sebagai topik penulisan dengan judul : **“Pengaruh Insentif Terhadap Prestasi Kerja Karyawan PT. Pos Indonesia (Persero) Ponorogo”**.

1.2. Perumusan Masalah

1. Seberapa besar pengaruh insentif materiil dan insentif non materiil terhadap prestasi kerja karyawan ?
2. Apakah ada pengaruh pemberian insentif materiil dan insentif non materiil dengan prestasi kerja karyawan ?
3. Faktor mana yang paling dominan antara pemberian insentif materiil dan insentif non materiil terhadap prestasi kerja karyawan ?

1.3. Tujuan dan Manfaat Penelitian

1.3.1 Tujuan Penelitian

1. Ingin mengetahui besarnya pengaruh insentif materiil dan insentif non materiil terhadap prestasi kerja karyawan.
2. Ingin mengetahui hubungan pengaruh pemberian insentif materiil dan insentif non materiil dengan prestasi kerja karyawan.
3. Ingin mengetahui faktor insentif yang paling dominan terhadap prestasi kerja karyawan.

1.3.2. Manfaat Penelitian

a. Bagi Perusahaan

Membantu pihak perusahaan untuk mengetahui variabel insentif materiil dan insentif non materiil mempengaruhi prestasi kerja karyawan.

b. Bagi Universitas

Hasil penelitian di harapkan dapat menambah perbendaharaan perpustakaan dan sebagai bahan referensi atau daftar pustaka di kampus, khususnya mengenai variabel insentif materiil dan insentif non materiil mempengaruhi prestasi kerja karyawan.

c. Bagi Peneliti

Untuk memperbanyak atau memperluas pengetahuan dan pengalaman peneliti dalam menejemen sumber daya manusia khususnya yang berhubungan dengan pengaruh insentif materiil dan insentif non materiil terhadap prestasi kerja karyawan PT. Pos Indonesia (Persero) Ponorogo, serta membandingkan dengan teori yang ada.

d. Bagi Pembaca

Merupakan pembendaharaan keilmuan serta masukan-masukan yang berguna, juga merupakan bahan acuan bagi penulis lain ataupun pembaca yang tertarik dengan bidang penelitian yang sama khususnya pada sumber daya manusia.



DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, Suharsini. 2002. *Prosedur Penelitian, Suatu Pendekatan Praktis. Edisi Revisi*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Bulletin®v3.6.8, Copyright©2000-2008, Jelsoft Enterprises Ltd. www.pengusahaIndonesia.com
- Dessler, Gery. 1997. *Manajemen Sumber Daya Manusia Jilid 2*. Diterjemahkan oleh Paramitha Rahayu. Jakarta: PT. Prenhallindo.
- Handoko, T. Hani. 2001. *Manajemen Personalia & Sumberdaya Manusia Edisi Kedua*. Yogyakarta: BPFE.
- Hariandja, Mariot Tua Effendi. 2002. *Manajemen Sumberdaya Manusia*. Jakarta: PT. Gramedia Widiasarana Indonesia.
- Hasibuan, Malayu SP. 2002. *Manajemen Sumberdaya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Martoyo, Susilo. 1996. *Manajemen Sumberdaya Manusia edisi ketiga*. Yogyakarta: BPFE.
- Nitisemito, Alex. A. 2000. *Manajemen Personalia, Sumberdaya Manusia*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Panggabean, Mutiara Sibrana. 2002. *Manajemen Sumberdaya Manusia*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Rangkuti, Freddy. 2005. *Riset Pemasaran*. Jakarta. PT. Gramedia Pustaka Utama.
- Rivai, Veithzal. 2004. *Manajemen Sumberdaya Manusia*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Sarwoto, 1991. *Dasar-dasar Organisasi dan Manajemen*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Siagian, Sondang P. 2003. *Manajemen Sumberdaya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Simamora, Henry. 2004. *Manajemen Sumberdaya Manusia*. Yogyakarta: STIE YKPN.
- Sugiyono, 2006. *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung: CV. Alfabeta