

**PENGARUH INSENTIF TERHADAP MOTIVASI
KERJA KARYAWAN PADA PT. WENANG PERMAI
SENTOSA**

SKRIPSI

*Diajukan Untuk Memenuhi Salah Satu Syarat Guna
Memperoleh Gelar Sarjana Sains Terapan (SST) Pada
Program Study Manajemen Bisnis*

Oleh

FEBRIAN G. MATIUNE
NIM : 14 053 024



**POLITEKNIK NEGERI MANADO
JURUSAN ADMINISTRASI BISNIS
PROGRAM STUDI MANAJEMEN BISNIS
2018**

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL.....	i
ABSTRAK.....	ii
MOTTO.....	iv
LEMBAR PERSETUJUAN PEMBIMBING.....	v
LEMBAR PERSETUJUAN DAN PENGESAHAN.....	vi
LEMBAR KEASLIAN SKRIPSI.....	vii
BIOGRAFI.....	viii
KATA PENGANTAR	ix
DAFTAR ISI.....	xi
DAFTAR TABEL.....	xiv
DAFTAR GAMBAR.....	xv
DAFTAR LAMPIRAN.....	xvi
BAB I PENDAHULUAN.....	1
1.1 Latar Belakang Masalah	1
1.2 Identifikasi Masalah	4
1.3 Perumusan Masalah	5
1.4 Tujuan Penelitian	5
1.5 Manfaat Penelitian	6
BAB II KERANGKA PEMIKIRAN TEORITIS	7
2.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia.....	7
2.2 Pengertian Insentif	8
2.3 Jenis-Jenis Insentif.....	9
2.4 Tujuan Pemberian Insentif.....	11
2.5 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Besarnya Insentif	12
2.6 Indikator Insentif	13
2.7 Pengertian Motivasi.....	14
2.8 Jenis-Jenis Motivasi	15
2.9 Tujuan Motivasi	16
2.10 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Motivasi Kerja	16
2.11 Indikator Motivasi	17
2.12 Hasil Penelitian Terdahulu	17
2.13 Alur Pikir.....	19
2.14 Hipotesis.....	19

BAB III	<i>METODE PENELITIAN</i>	20
3.1	Tempat Dan Waktu Penelitian	20
3.2	Metode dan Jenis Penelitian.....	20
3.2.1	Jenis Penelitian.....	20
3.2.2	Metode Penelitian.....	20
3.3	Jenis Data dan Metode Pengumpulan Data.....	21
3.3.1	Jenis Data	21
3.3.2	Metode Pengumpulan Data	21
3.4	Populasi dan Sampel	23
3.5	Definisi Oprasional dan Pengukuran Variabel.....	23
3.5.1	Definisi Operasional Insentif	23
3.5.1	Definisi Operasional Motivasi Kerja.....	24
3.6	Skala Pengukuran	25
3.7	Analisis Data	25
3.7.1	Statistik Deskriptif.....	27
3.7.2	Total Skor	27
3.8	Pengukuran Validitas dan Reliabilitas	27
3.8.1	Uji Validitas	27
3.8.2	Uji Realibilitas	28
3.9	Analisis Korelasi.....	30
3.9.1	Regresi Linear Berganda	31
3.9.2	Pengujian Hipotesis	32
BAB IV	HASIL DAN PEMBAHASAN	35
4.1	Gambaran Umum Perusahaan	35
4.1.1	Sejarah Singkat Perusahaan	35
4.1.2	Visi dan Misi.....	41
4.1.3	Sumber Daya Manusia.....	41
4.1.4	Jumlah Pegawai Berdasarkan Pendidikan	41
4.1.5	Jumlah Pegawai Berdasarkan Devisi	42
4.1.6	Rincian Tugas Dan Fungsi.....	43
4.2	Hasil Analisis	49
4.2.1	Hasil Analisis Deskriptif Statistik.....	49

4.2.2	Deskriptif Variabel Insentif (X).....	50
4.2.3	Deskriptif Variabel Motivasi Kerja (Y).....	51
4.2.4	Total Skor.....	51
4.2.5	Total Skor Insentif.....	52
4.2.6	Total Skor Motivasi.....	52
4.2.7	Uji Validitas dan Uji Reliabilitas.....	53
4.2.8	Hasil Analisis Korelasi dan Regresi	56
4.2.9	Analisis Grafik.....	60
4.2.10	Pengujian Hipotesis	61
4.3	Pembahasan	63
4.3.1	Pengaruh Insentif Terhadap Motivasi Kerja	63
4.4	Implementasi.....	64
4.4.1	Penerapan Pemberian Insentif Yang Dapat Meningkatkan Motivasi Kerja	64
BAB V	KESIMPULAN DAN SARAN	67
5.1	Kesimpulan Penelitian	67
5.2	Saran.....	68

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Perkembangan saat ini, menunjukkan organisasi semakin tanggap terhadap perubahan keadaan dalam memasuki era glocalisasi. Perubahan yang sangat cepat dan persaingan yang sangat ketat, memungkinkan setiap organisasi yang ingin tetap eksis harus mampu membangun serta mempertahankan kepercayaan yang tinggi dari masyarakat. Guna mencapai keseimbangan dalam membangun dan mempertahankan bisnis tersebut, perusahaan harus mampu mengelola sumber daya manusia yang dimilikinya secara optimal sehingga berdampak positif bagi perusahaan. Oleh sebab itu, perusahaan harus mempunyai cara dalam mengelola sumber daya manusia yang dimilikinya. Pengelolaan sumber daya manusia dalam suatu perusahaan antara lain dapat dilakukan dengan memberikan insentif dan motivasi kepada karyawan yang nantinya akan berpengaruh terhadap peningkatan hasil kinerja karyawan sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai, baik berupa tujuan jangka pendek, menengah dan panjang.

Salah satu sasaran yang sangat penting dalam rangka manajemen sumber daya manusia dalam suatu organisasi yang lebih lanjut akan meningkatkan prestasi kerja. Untuk itu sangat penting bagi organisasi memberikan faktor pendorong atau motivasi kerja kepada karyawan-karyawannya, sehingga apa yang di inginkan dapat tercapai.

Oleh sebab itu, perusahaan harus mempunyai cara dalam mengelola sumber daya manusia yang dimilikinya. Pengelolaan sumber daya manusia dalam suatu

perusahaan antara lain dapat dilakukan dengan memberikan insentif dan motivasi kepada karyawan yang nantinya akan berpengaruh terhadap peningkatan hasil kinerja karyawan sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai.

Maka dari itu, karyawan dipandang sebagai salah satu aset perusahaan atau organisasi yang penting dan perlu dikelola dan dikembangkan untuk mendukung kelangsungan hidup suatu usaha. Salah satu strategi perusahaan yang dapat diterapkan untuk mencapai tujuan keberhasilan ialah memperhatikan kepuasan karyawan. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Salah satu kepuasan karyawan yang biasanya diberikan perusahaan adalah insentif. Pada suatu instansi pemberian balas jasa diluar gaji/upah yakni insentif merupakan salah satu faktor penting atau rangsangan untuk menggerakkan para karyawan agar bekerja lebih efektif. Apabila pemberian insentif yang kurang memuaskan maka pencapaian hasil kerja karyawan akan berkurang. Oleh karena itu atasan atau pemimpin harus lebih memperhatikan pemberian insentif pada karyawannya.

Menurut Terry dalam Suawanto dan Priansa (2011:234) insentif merupakan suatu yang merangsang minat untuk bekerja. Sedangkan menurut Andrew F. Sikula dalam Gaol (2014 : 334) Mengatakan insentif ialah suatu yang mendorong atau mempunyai kecenderungan untuk merangsang suatu kegiatan, insentif adalah motif-motif dan imbalan yang dibentuk untuk memperbaiki produksi. Pemahaman ini merupakan pendapat yang baik apabila diterapkan pada suatu perusahaan, karena kinerja dan produktivitas perusahaan akan meningkat, hal tersebut akibat dari karyawan yang bekerja dengan optimal. Insentif berpengaruh terhadap

motivasi kerja karena pemberian insentif yang memuaskan dapat mencapai hasil kerja yang baik.

Menurut Hasibuan (2001:216) mengatakan motivasi berasal dari bahasa Latin, *Mavere* yang berarti dorongan atau daya penggerak. Motivasi ini hanya diberikan kepada manusia, khususnya kepada para bawahan atau pengikut. Motivasi mempersoalkan bagaimana caranya mendorong gairah kerja bawahan, agar mereka mau bekerja keras dengan memberikan semua kemampuan dan keterampilannya untuk mewujudkan tujuan perusahaan.

Menurut Stephen P. Robbins dan Mary Counter dalam Dr. H. Suawanto dan Donni Juni Priansa (2011:171) menyatakan motivasi kerja sebagai kesediaan untuk melaksanakan upaya tinggi untuk mencapai tujuan-tujuan keorganisasian yang dikondisikan oleh kemampuan upaya untuk memenuhi kebutuhan individual tertentu.

Motivasi yang ada pada diri seseorang merupakan pendorong yang akan mewujudkan suatu perilaku guna mencapai tujuan kepuasan dirinya. Orang mau bekerja untuk memenuhi kebutuhan, baik kebutuhan yang didasari maupun kebutuhan/keinginan yang tidak didasari, demikian juga orang mau bekerja untuk mendapatkan kebutuhan fisik dan mental.

PT. Wenang Permai Sentosa bergerak dalam bidang property. Berdasarkan pengamatan yang dilakukan penulis ada beberapa masalah yang terjadi pada PT. Wenang Permai Sentosa yang mengakibatkan menurunnya motivasi kerja karyawan, hal ini bisa dilihat dari terget pekerjaan yang harus diselesaikan tidak tercapai sesuai waktu yang ditentukan. Salah satu juga yang menunjukkan menurunnya motivasi

kerja adalah pemberian insentif yang belum memuaskan atau lingkungan kerja yang tidak nyaman, misalnya fasilitas yang kurang, rekan kerja yang tidak bisa di ajak bekerja atau juga atasan yang tidak adil kepada karyawan. Sebaliknya juga jika pemberian insentif yang sesuai dengan pekerjaan yang dilakukan karyawan, lingkungan kerja yang cukup kondusif maka karyawan akan lebih bergairah untuk melakukan pekerjaan. Ataupun teman-teman kerja yang bisa bekerja sama, atasan yang bijak dan fasilitas kantor yang lengkap akan membuat karyawan lebih bersemangat untuk melakukan pekerjaan dan bisa bekerja secara maksimal untuk mencapai target yang diberikan.

Akibat dari masalah tersebut berdampak pada hasil kerja dari karyawan yang ada, masalah tersebut seperti menurunnya semangat bekerja akibat kemalasan yang timbul pada diri tersebut, kurangnya komitmen karyawan bahwa penyelesaian kerja tepat waktu sangat penting dan harus di capai.

Hal tersebut diatas menyebabkan kerja karyawan menurun dan menghambat pencapaian tujuan perusahaan tersebut. Oleh karna itu agar tujuan perusahaan berjalan dengan baik, atasan harus lebih memperhatikan kepuasan kerja karyawan seperti pemberian insentif yang memuaskan agar dapat memotivasi karyawan untuk lebih giat dalam bekerja sehingga dapat menunjang tercapainya kinerja yang memuaskan.

untuk itu, peneliti tertarik mengangkat judul **“Pengaruh Insentif Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Pada PT. Wenang Permai Sentosa”**.

1.2 IDENTIFIKASI MASALAH

Adapun identifikasi masalah berdasarkan hasil di lapangan peneliti menemukan fakta-fakta sebagai berikut :

1. Pemberian insentif yang belum memuaskan karyawan atas hasil yang dicapai dalam bekerja.
2. Kurangnya motivasi yang diberikan perusahaan untuk karyawan menyebabkan turunnya semangat karyawan untuk bekerja.
3. Menurunnya kerja karyawan karna ketidaksesuaian pemberian insentif.

1.3 PERUMUSAN MASALAH

Dari uraian di atas maka penulis merumuskan permasalahan pada penelitian ini yaitu sebagai berikut :

1. Apakah insentif berpengaruh terhadap motivasi kerja karyawan pada PT. Wenang Permai Sentosa.

1.4 TUJUAN PENELITIAN

Dari rumusan masalah diatas maka yang menjadi tujuan penelitian adalah:

1. Untuk mengetahui pemberian Insentif Pada PT. Wenang Permai Sentosa.
2. Untuk mengetahui Motivasi Kerja Pada PT. Wenang Permai Sentosa.
3. Untuk mengetahui pengaruh Insentif Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Pada PT. Wenang Permai Sentosa.
4. Untuk memberikan gambaran penerapan pemberian insentif yang dapat meningkatkan motivasi kerja

1.5 MANFAAT PENELITIAN

Berdasarkan latar belakang masalah dan tujuan penelitian diatas, maka penelitian ini diharapkan dapat :

a. Secara teoritis

- 1) Bagi penulis, dapat menambah ilmu pengetahuan dan mengembangkan ilmu yang telah didapat selama kuliah.
- 2) Bagi para akademisi, dapat digunakan sebagai bahan referensi atau bahan kajian dalam menambah ilmu pengetahuan di bidang pendidikan, khususnya di bidang bisnis.
- 3) Bagi para peneliti, dapat dijadikan referensi di dalam pengembangan pengetahuan di bidang bisnis khususnya mengenai insentif dan motivasi kerja pada karyawan.

b. Secara praktis

- 1) Bagi perusahaan, diharapkan dapat memberikan sumbangan pemikiran untuk meningkatkan produktifitas kerja karyawan PT. Wenang Permai Sentosa.
- 2) Bagi peniliti, dapat memberikan pengalaman dan sebagai referensi untuk semua pihak yang dimaksud melakukan penelitian lebih lanjut.
- 3) Bagi Program Study
Dapat memberikan bahan pembelajaran bagi mahasiswa dalam membuat suatu bisnis.