

## RINGKASAN



Dister Hafasson Nadeak

### “ HUBUNGAN INSENTIF TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PDAM TIRTA NCIHO SIDIKALANG “

Bapak Drs. Patar Marbun, MSi Selaku Pembimbing I dan Bapak. Ihsan Effendi, SE. MSi. Selaku Pembimbing II).

Insentif sangat penting bagi karyawan, karena besarnya insentif merupakan pencerminan atau ukuran nilai pekerjaan karyawan itu sendiri. Sebaliknya besar kecilnya insentif dapat mempengaruhi prestasi kerja, motivasi dan kepuasan kerja karyawan. Apabila insentif diberikan secara tepat dan benar maka akan memberikan kepuasan kerja bagi karyawan dan termotivasi untuk mewujudkan tujuan perusahaan.

Pemberian insentif yang baik harus adil, layak serta wajar. Asas tersebut bertujuan untuk merangsang gairah kerja dan kepuasan kerja karyawan.

#### a. Asas adil

Besarnya insentif yang dibayarkan kepada setiap karyawan harus disesuaikan dengan prestasi kerja, jenis pekerjaan, dan memenuhi persyaratan.

#### b. Asas layak dan wajar

Inseulif yang diterima karyawan haruslah dapat memenuhi kebutuhann pada tingkat normatif yang idelal.

Insentif dibagi atas dua bagian, yaitu:

a. Insentif langsung (direct incentive), berupa:

1. Gaji, yaitu balas jasa yang dibayar secara periodik kepada karyawan tetap serta mempunyai jaminan yang pasti.
2. Upah, yaitu balas jasa yang dibayarkan kepada pekerja berdasar kesepakatan pembayaran.
3. Insentif, yaitu tambahan balas jasa yang diberikan kepada karyawan tertentu yang prestasinya diatas prestasi standar.

Jenis insentif langsung ini merupakan hak bagi karyawan dan menjadi kewajiban perusahaan untuk membayarnya.

b. Insentif tidak langsung (indirect incentive), berupa benefit dan service, adalah jenis insentif tambahan yang diberikan perusahaan berdasarkan kebijaksanaan terhadap semua karyawan dalam usaha untuk meningkatkan kesejahteraan karyawan. Contoh: THR, uang pensiun, pakaian dinas, kafetaria, tempat ibadah, sarana olah raga, darmawisata, dan lain sebagainya.

PDAM Tirta NCIHO Sidikalang dibentuk berdasarkan Peraturan Daerah Tingkat II Dairi No. 5 Tahun 1982 dan disahkan dengan Surat Keputusan Gubernur KDH Tingkat I Sumatera Utara Nomor: 188:3/42-02/KP/1983 tanggal 30 Mei 1983. PDAM Tirta NCHIO Sidikalang mempunyai tugas / fungsi memenuhi kebutuhan air bersih bagi masyarakat di 12 Kecamatan di Sidikalang Kabupaten Dairi secara merata dan berkesinambungan dengan tetap memperhatikan prinsip - prinsip perusahaan dalam pengelolaannya serta tidak mengabaikan aspek sosial, budaya dan

kondisi masyarakat. Selain pengelolaan air bersih, PDAM Tirta NCHIO Sidikalang juga mengelola fasilitas pengelolaan air limbah.

Adapun permasalahan yang menjadi pokok bahasan dalam tulisan ini adalah:

“Apakah ada hubungan insentif terhadap kinerja karyawan?”. Berdasarkan perumusan masalah pada bab sebelumnya, maka penulis menyusun hipotesis sebagai berikut :

“Besarnya insentif yang diterima setiap karyawan akan mempengaruhi kinerja setiap karyawan.”

Dari analisis dan evaluasi yang telah dilakukan, penulis berkesimpulan bahwa:

1. Berdasarkan hasil penelitian bahwa hipotesa yang disajikan dalam penelitian dapat diterima, dimana terbukti bahwa ada pengaruh insentif terhadap kinerja karyawan.
2. Pengaruh insentif terhadap kinerja karyawan sebesar 28,94 % sedangkan 71,06 % dipengaruhi faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.
3. Sistem insentif yang diberikan perusahaan kepada karyawan dilakukan berdasarkan upah harian dan bulanan.

Adapun saran penulis dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Sebaiknya kebijaksanaan insentif yang diterapkan diteruskan dan bila perlu dapat terus disesuaikan dengan kebutuhan hidup karyawan agar prestasi dapat terus ditingkatkan.

2. Perlu bagi pihak manajemen untuk memberikan insentif yang berbeda kepada karyawan yang lama (berpengalaman) dengan karyawan baru, agar tercipta rasa dihargai bagi karyawan lama (berpengalaman).
3. Pihak manajemen penting untuk memberikan pengetahuan mendalam kepada karyawan agar mereka dapat memahami dan menyelaraskan kepentingan karyawan dengan kepentingan perusahaan.

