

**PENGARUH INSENTIF DAN TUNJANGAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN
PADA PT. KALLISTA ALAM MEDAN**

SKRIPSI

**Diajukan untuk Melengkapi Tugas-tugas
dan Memenuhi Syarat Mencapai Gelar Sarjana Ekonomi**

Oleh :

YEVA PRATIWI CINTING

NIM : 10 832 0043



JURUSAN MANAJEMEN

FAKULTAS EKONOMI

UNIVERSITAS MEDAN AREA

MEDAN

2012

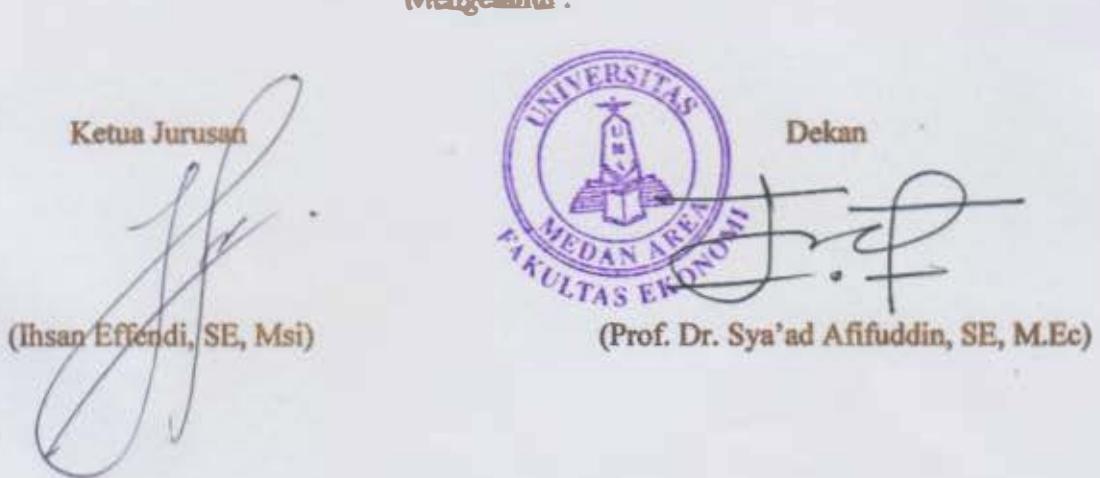
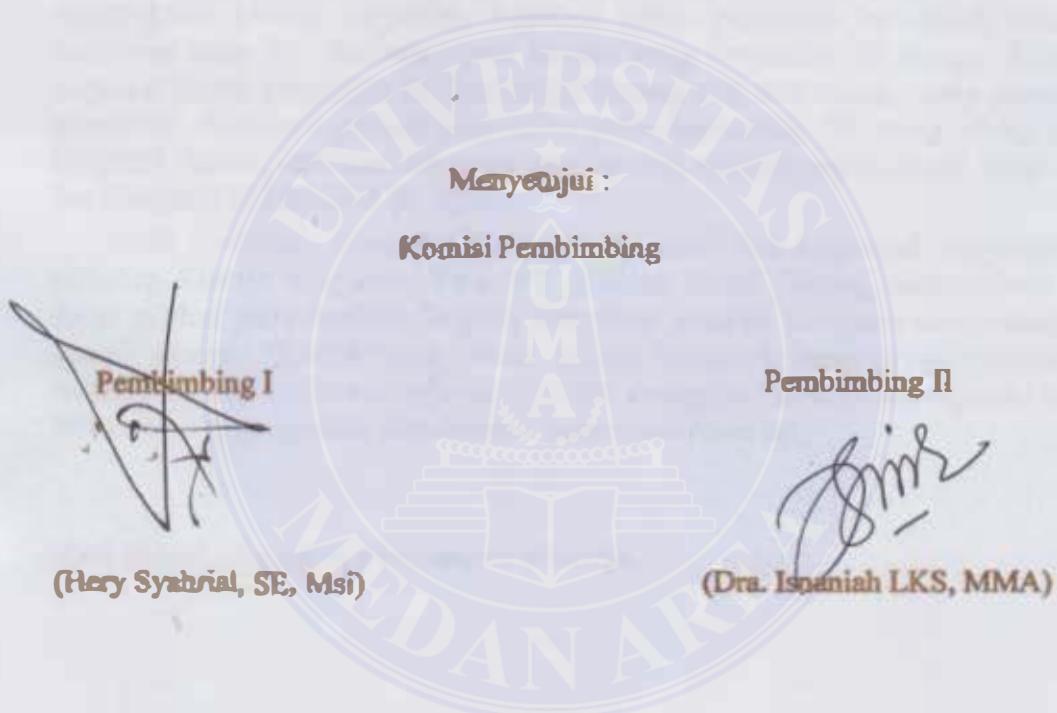
UNIVERSITAS MEDAN AREA

Judul Skripsi : PENGARUH INSENTIF DAN TUNJANGAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. KALLISTA ALAM MEDAN

Nama Mahasiswa : YEVA PRATIWI GINTING

NIM : 10.832.0043

Jurusan : Manajemen



ABSTRAK

Yeva Pratiwi Ginting. Pengaruh Insentif dan Tunjangan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Kallista Alam Cabang Medan. Bapak Heri Syahrial, SE, Msi, selaku Dosen Pembimbing I, Ibu Dra. Isnaniah LKS, MMA, selaku Dosen Pembimbing II.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah insentif dan tunjangan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Kallista Alam Cabang Medan. Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi masukan bagi pimpinan PT. Kallista Alam Cabang Medan dalam menentukan langkah-langkah untuk meningkatkan kinerja karyawannya. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan tetap PT. Kallista Alam Medan yang berjumlah 50 Orang. Karena populasi dalam penelitian ini jumlahnya kurang dari 100 orang, maka populasi penelitian dijadikan sampel penelitian yaitu berjumlah 50 orang. Pengujian hipotesis dalam penelitian ini menggunakan alat analisis regresi linier berganda dan koefisien determinasi (R Square).

Hasil penelitian menunjukkan bahwa insentif dan tunjangan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Kallista Alam Cabang Medan. Hasil ini dapat dilihat pada analisis Regresi Berganda dengan koefisien determinasi (R square) sebesar 77,66% yang berarti bahwa pengaruh insentif dan tunjangan terhadap kinerja karyawan sebesar 77,66% sedangkan sisanya dipengaruhi oleh faktor lainnya yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini.

Kata Kunci : Insentif, Tunjangan, Kinerja.

KATA PENGANTAR

Puji dan syukur Penulis ucapkan atas kehadiran Tuhan Yang Maha Kuasa karena berkat kasih karunia-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan baik dan tepat pada waktunya.

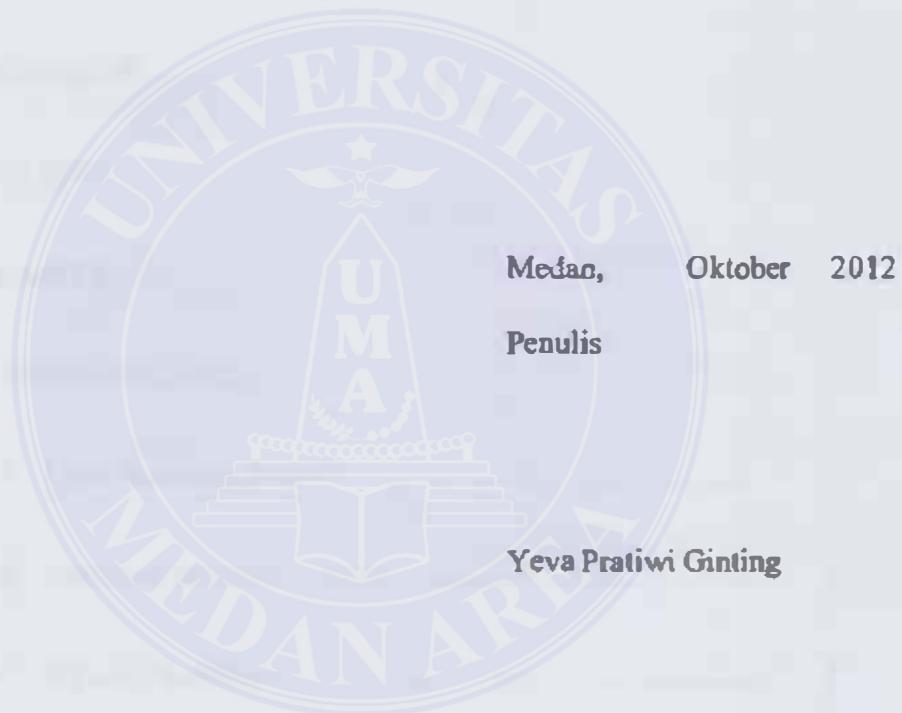
Penulisan skripsi ini bertujuan untuk memenuhi salah satu syarat dalam menyelesaikan pendidikan pada Universitas Medan Area untuk memperoleh gelar Sarjana Ekonomi. Adapun judul dari skripsi ini adalah **Pengaruh Insentif dan Tunjangan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Kalista Alam Cabang Medan.**

Penulis telah mendapatkan bantuan dan bimbingan baik berupa monil maupun materil dari berbagai pihak dalam penyelesaian skripsi ini, maka pada kesempatan ini, rasa terima kasih dan penghargaan kepada semua pihak yang terlibat dan turut membantu penulis dalam menyelesaikan skripsi ini, kepada :

1. Bapak Prof. Dr. H.A. Ya'kub Matondang selaku Rektor Universitas Medan Area.
2. Bapak Prof. Dr. H. Sya'ad Afifuddin, SE, M.Ec, selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Medan Area.
3. Bapak Heri Syahrial, SE, Msi, selaku Pembantu Dekan I Fakultas Ekonomi Universitas Medan Area dan selaku Dosen Pembimbing I yang telah memberikan waktu dan bimbingan serta masukan-masukan yang berharga dalam penyelesaian skripsi ini.

4. Bapak Ihsan Effendi, SE, Msi, selaku Ketua Jurusan Manajemen Universitas Medan Area dan selaku Dosen Wali.
 5. Ibu Dra. Isnaniah LKS, MMA, selaku Dosen Pembimbing II yang telah banyak memberikan bimbingan, masukan-masukan dan saran kepada penulis dalam penyelesaian skripsi ini.
 6. Seluruh Dosen/Staff Pengajar serta Pegawai/Karyawan Fakultas Ekonomi Universitas Medan Area.
 7. Bapak M. Rohim, SE, selaku Kepala Personalia PT. Kallista Alam Medan beserta seluruh Staff yang telah membantu dan berkenan memberikan keterangan sehingga skripsi ini dapat terselesaikan.
 8. Yang terkasih Ayahanda N. Ginting dan Ibunda K.Tarigan yang senantiasa mendoakan, memberikan dorongan baik materi maupun moril kepada penulis serta kakak-kakak dan abang saya yang telah memberikan dukungan serta doa dalam penyelesaian skripsi ini.
 9. Seluruh teman-teman sesama mahasiswa Jurusan Manajemen, khususnya buat sahabatku Riani dan Lastriam yang senantiasa membantu dan memberi dukungan serta dorongan kepada penulis.
- Harapan dan doa semoga mereka semua senantiasa mendapatkan keberkahan dan kesehatan dari Tuhan Yang Maha Kuasa.

Penulis menyadari sependulinya bahwa skripsi ini masih banyak kekurangan yang disebabkan oleh keterbatasan penulis, untuk itu penulis mengharapkan saran dan kritik yang bersifat membangun demi kesempurnaan skripsi ini.



DAFTAR ISI

Halaman

ABSTRAK

KATA PENGANTAR

DAFTAR ISI

DAFTAR GAMBAR

DAFTAR TABEL

DAFTAR LAMPIRAN

BAB I PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah	1
B. Rumusan Masalah.....	3
C. Tujuan Penelitian.....	3
D. Manfaat Penelitian.....	4

BAB II LANDASAN TEORITIS

A. Uraian Teoritis.....	5
1. Pengertian Insentif dan Jenis-Jenis Insentif.....	5
2. Tujuan Pemberian Insentif dan Faktor-Faktor yang Mempengaruhinya.....	8
3. Pengertian Tunjangan dan Jenis-Jenis Tunjangan.....	9

UNIVERSITAS MEDAN AREA

4. Tujuan Pemberian Tunjangan dan Faktor-Faktor yang Mempengaruhi	12
5. Pengertian Kinerja.....	13
6. Hubungan Incentif, Tunjangan dan Kinerja.....	14
B. Kerangka Konseptual	16
C. Hipotesis.....	18

BAB III METODE PENELITIAN

A. Jenis, Lokasi dan Waktu Penelitian	19
B. Populasi dan Sampel.....	20
C. Definisi Operasional.....	21
D. Jenis dan Sumber Data.....	23
E. Teknik Pengumpulan Data.....	24
F. Teknik Analisis Data.....	26

BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Hasil.....	29
I. Sejarah Singkat Perusahaan	29
2. Struktur Organisasi	31
B. Pembahasan.....	42

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan.....	91
B. Saran.....	91

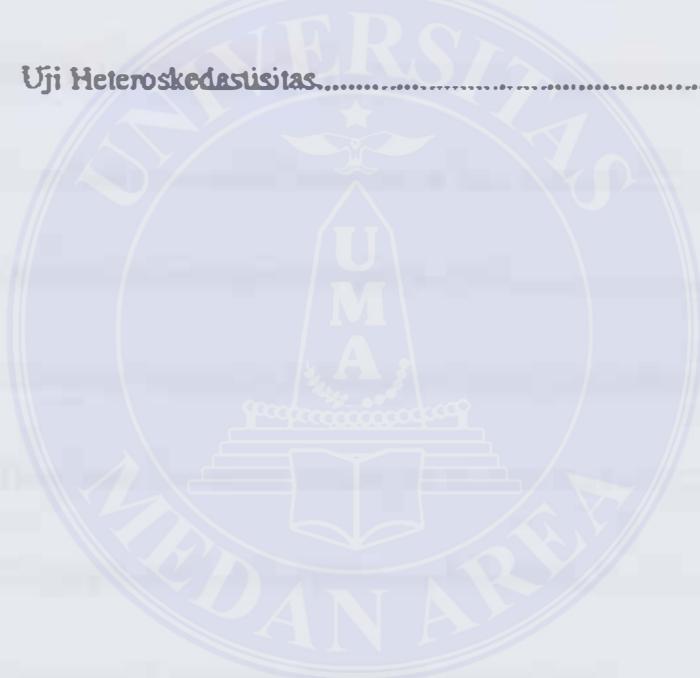
DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN



DAFTAR GAMBAR

Gambar	Keterangan	Halaman
Gambar 2.1	Kerangka Konseptual.....	17
Gambar 4.1	Struktur Perusahaan PT. Kallista Alam Medan.....	40
Gambar 4.2	Uji Heteroskedastisitas.....	85



DAFTAR TABEL

TABEL	Keterangan	Halaman
Tabel 3.1	Rencana Kegiatan Penyusunan Skripsi.....	21
Tabel 3.2	Defenisi Operasional.....	24
Tabel 3.3	Skor Skala Likert.....	27
Tabel 4.1	Distribusi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	43
Tabel 4.2	Distribusi Responden Berdasarkan Usia.....	44
Tabel 4.3	Distribusi Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan...	45
Tabel 4.4	Tanggapan Responden Pertanyaan Insentif No.1	46
Tabel 4.5	Tanggapan Responden Pertanyaan Insentif No.2.....	47
Tabel 4.6	Tanggapan Responden Pertanyaan Insentif No.3.....	48
Tabel 4.7	Tanggapan Responden Pertanyaan Insentif No.4.....	49
Tabel 4.8	Tanggapan Responden Pertanyaan Insentif No.5.....	50
Tabel 4.9	Tanggapan Respoeden Pertanyaan Insentif No.6.....	51
Tabel 4.10	Tanggapan Responden Pertanyaan Insentif No.7.....	52
Tabel 4.11	Tanggapan Responden Pertanyaan Insentif No.8.....	53

Tabel 4.12 Tanggapan Responden Pertanyaan Identifikasi No.9.....	54
Tabel 4.13 Tanggapan Responden Pertanyaan Identifikasi No.10.....	55
Tabel 4.14 Tanggapan Responden Pertanyaan Tunjangan No.1.....	56
Tabel 4.15 Tanggapan Responden Pertanyaan Tunjangan No.2.....	57
Tabel 4.16 Tanggapan Responden Pertanyaan Tunjangan No.3.....	58
Tabel 4.17 Tanggapan Responden Pertanyaan Tunjangan No.4.....	59
Tabel 4.18 Tanggapan Responden Pertanyaan Tunjangan No.5.....	60
Tabel 4.19 Tanggapan Responden Pertanyaan Tunjangan No.6.....	61
Tabel 4.20 Tanggapan Responden Pertanyaan Tunjangan No.7.....	62
Tabel 4.21 Tanggapan Responden Pertanyaan Tunjangan No.8.....	63
Tabel 4.22 Tanggapan Responden Pertanyaan Tunjangan No.9.....	64
Tabel 4.23 Tanggapan Responden Pertanyaan Tunjangan No.10.....	65
Tabel 4.24 Tanggapan Responden Pertanyaan Kinerja No.1.....	66
Tabel 4.25 Tanggapan Responden Pertanyaan Kinerja No.2.....	67
Tabel 4.26 Tanggapan Responden Pertanyaan Kinerja No.3.....	68
Tabel 4.27 Tanggapan Responden Pertanyaan Kinerja No.4.....	69
Tabel 4.28 Tanggapan Responden Pertanyaan Kinerja No.5.....	70

Tabel 4.29 Tanggapan Responden Pertanyaan Kinerja No.6.....	71
Tabel 4.30 Tanggapan Responden Pertanyaan Kinerja No.7.....	72
Tabel 4.31 Tanggapan Responden Pertanyaan Kinerja No.8.....	73
Tabel 4.32 Tanggapan Responden Pertanyaan Kinerja No.9.....	74
Tabel 4.33 Tanggapan Responden Pertanyaan Kinerja No.10.....	75
Tabel 4.34 Data Variabel X1 (Insentif).....	76
Tabel 4.35 Data Variabel X1 (Insentif) yang Dinyatakan Valid.....	77
Tabel 4.36 Data Variabel X2 (Tunjangan).....	78
Tabel 4.37 Data Variabel X2 (Tunjangan) yang Dinyatakan Valid..	79
Tabel 4.38 Data Variabel Y (Kinerja).....	80
Tabel 4.39 Data Variabel Y (Kinerja) yang Dinyatakan Valid.....	81
Tabel 4.40 Reliabilitas Data Variabel X1 (Insentif).....	82
Tabel 4.41 Reliabilitas Data Variabel X2 (Tunjangan).....	82
Tabel 4.42 Reliabilitas Data Variabel Y (Kinerja).....	83
Tabel 4.43 Uji Normalitas.....	84
Tabel 4.44 Uji Multikolinearitas, Coefficients.....	86
Tabel 4.45 Uji Multikolinearitas, Collinearity Diagnostics.....	86

Tabel 4.46 Uji Autokorelasi, Model Summary (Std Error Estimate)..	87
Tabel 4.47 Uji Autokorelasi, Model Summary (Durbin Watson).....	87
Tabel 4.48 Analisis Regresi Linear Berganda (Coeficients).....	88
Tabel 4.49 Analisis Regresi Linear Berganda (Anova).....	89
Tabel 4.50 Analisis Regresi Linear Berganda (Model Summary).....	90



DAFTAR LAMPIRAN

Permohonan Pengisian Kuesioner Penelitian

Daftar Pertanyaan Kuesioner Penelitian

Hasil Jawaban Responden Terhadap Variabel Insentif (X1)

Hasil Jawaban Responden Terhadap Variabel Tunjangan (X2)

Hasil Jawaban Responden Terhadap Variabel Kinerja (Y)

Surat Izin Penganibilan Data

Surat Keterangan Telah Selesai Melaksanakan Riset/Pengambilan Data

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Keberhasilan suatu perusahaan atau organisasi sangat ditentukan oleh kegiatan pendayagunaan sumber daya manusia yaitu orang-orang yang bekerja dan melakukan seluruh pekerjaan dalam suatu perusahaan. Perusahaan dengan semaksimal mungkin menghasilkan tenaga kerja yang handal dan profesional, dengan begitu akan berdampak positif terhadap kinerja para karyawan. Kinerja adalah hasil kerja yang dihasilkan oleh karyawan atau perilaku nyata yang disampaikan sesuai dengan perananya dalam suatu perusahaan.

Demi tercapainya peningkatan kinerja para karyawan, perusahaan melakukan berbagai cara, diantaranya memberikan insentif dan tunjangan bagi para karyawan. Hal tersebut diyakini memiliki pengaruh yang besar terhadap kinerja para karyawan dan secara tidak langsung memberi dorongan moril para karyawan dalam melakukan pekerjaannya sehingga mampu memberikan hasil kerja yang optimal.

Insentif merupakan tambahan balas jasa yang diberikan kepada karyawan yang melampaui standar perusahaan yang telah ditentukan, seperti bonus, komisi dan lain-lain. Tujuannya adalah memberikan penghargaan kepada karyawan yang berprestasi dan kinerjanya melebihi standard yang ditentukan perusahaan. Sedangkan tunjangan yaitu penghargaan yang diterima karyawan karena yang bersangkutan menjadi anggota dari suatu organisasi atau karena

posisinya di dalam suatu organisasi, misalnya tunjangan hari raya, tunjangan kesehatan, tunjangan hari tua, dan lain sebagainya. Tujuan dari tunjangan adalah untuk kesejahteraan para karyawan dan untuk membuat karyawan mengabdiikan hidupnya pada organisasi dalam jangka panjang, karyawan pun akan semakin terdorong untuk bekerja sebaik mungkin melakukan yang terbaik bagi perusahaan sebagai balas jasa yang telah diperolehnya.

Dalam penelitian ini, yang menjadi objek penelitian adalah PT. Kallista Alam Medan, di mana perusahaan ini merupakan salah satu perusahaan swasta nasional yang bergerak dalam bidang usaha perkebunan kelapa sawit dan industri pengolahan minyak Crude Palm Oil (CPO) yang lokasinya berada di Desa Balung Brook, Nanggrue Aceh Darussalam dan mempunyai kantor perwakilan di Medan. Penulis melakukan penelitian di kantor perwakilan yang berlokasi di Medan, tepatnya di Komplek Perumahan taman Setia Indah II Blok V, RUKO No. 11-14. Sama halnya dengan perusahaan-perusahaan lain, perusahaan ini juga memberikan insentif dan tunjangan kepada para karyawannya. Insentif yang diberikan kepada karyawan hanya satu jenis insentif saja. Tunjangan yang disediakan untuk karyawan adalah THR (tunjangan Hari Raya), tunjangan kesehatan serta uang transport dan uang makan. Perusahaan merasa yakin dengan insentif dan tunjangan yang diberikan kepada karyawan dapat berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan yang berdampak baik juga dalam pencapaian kesuksesan perusahaan. Dalam hal ini yang menjadi masalah adalah apakah hal tersebut sesuai dengan kenyataan yang dialami oleh karyawan, apakah pemberian

UNIVERSITAS MEDAN AREA

DAFTAR PUSTAKA

- Hariandja, Marihot, Manajemen Sumber Daya Manusia, Pengadaan, Pengembangan, Pengkompensasi & Peningkataa Produktifitas Pegawai,** Grasindo: Jakarta, 2007.
- Hariwijaya, Pedoman Penulisan Skripsi dan Tesis, Cetakan Pertama:** Oryza, Yogyakarta, 2011.
- Mangkunegara, Anwas Prabu, Manajemen Sumber Daya Manusia,** Remaja Rosda Karya: Bandung, 2007.
- Mahsun, Muhammad, Pengukuran Kinerja Sektor Publik,** Balai Penerbit Fakultas Ekonomi (BPFE): Yogyakarta, 2006.
- Mathis, Robert, Manajemen Sumber Daya Manusia, Terjemahan Jimmy Sadely,** Edisi Pertama, Salemba Empat: Jakarta, 2007.
- Nawawi, Hadari, Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Bisnis Yang Kompetitif,** Gadjah Mada Press: Yogyakarta, 2008.
- Rivai, Veithzal, Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan,** Cetakan Pertama, Murai Kencana: Jakarta, 2008.
- Samsudin, Sadili, Manajemen Sumber Daya Manusia,** Cetakan Ketiga, Penerbit Pustaka Setia: Bandung, 2006.
- Sofyandy, Herman, Manajemen Sumber Daya Manusia,** Penerbit Graha Ilmu: Yogyakarta 2008.
- Siregar, Retnawati, Linda Lores, Jhon Hardi, Pedoman Penulisan Skripsi Fakultas Ekonomi Universitas Medan Area,** Medan, 2008.

Suharsimi, Arikunto, Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek, Edisi Revisi VI, Rineka Cipta: Jakarta, 2006.

Sugiyono, Metode Penelitian Pendidikan, Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D, Cetakan Ketujuh. Alfabeta: Bandung, 2009.

Sulistiyani, Ambar Rosidah, Manajemen Sumber Daya Manusia, Konsep, Teori dan Pengembangan Dalam Konteks Organisasi Publik, Graha Ilmu: Yogyakarta, 2009.

Sulistyo, Joko, 6 Hari Jago SPSS 17, Cetakan Ketiga, Penerbit Cakrawala: Yogyakarta, 2010.

Wibowo, Manajemen Kinerja Sumber Daya Manusia, Penerbit Rajawali: Jakarta, 2007.

Wirawan, Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia, Penerbit Salemba Empat: Jakarta, 2009.

Yani, H.M, Manajemen Sumber Daya Manusia, Penerbit Mitra Wacana Media: Jakarta, 2012.

LAMPIRAN

KUESIONER PENELITIAN

PENGARUH INSENTIF DAN TUNJANGAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. KALLISTA ALAM CABANG MEDAN

Kepada

Yth. Bapak/Ibu /Saudara/Saudari Karyawan PT. KALLISTA ALAM CABANG MEDAN

Kantor Cabang Medan

Di Tempat

Dengan Hormat,

Sehubungan dengan penulisan skripsi mahasiswa Fakultas Ekonomi Universitas Medan Area yang berjudul Pengaruh Insentif dan Tunjangan Terhadap Kinerja Karyawan PT. Kallista Alam Cabang Medan, saya mohon dengan hormat kepada Bapak/Ibu/Saudara/Saudari untuk mengisi kuesioner yang terdiri dari beberapa pertanyaan.

Kuesioner dibawah ini merupakan salah satu metode pengumpulan data primer. Hasil penelitian data primer yang sekaligus jawaban Bapak/Ibu/Saudara/Saudari sebagai kinerja karyawan PT. Kallista Alam Cabang Medan sangat berguna untuk bahan penyusunan skripsi sebagai syarat penyelesaian studi kami di jurusan manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Medan Area (UMA) Medan. Kami sangat mengharapkan Bapak/ Ibu/ Saudara/ Saudari karyawan berkenan untuk menjawab seluruh pertanyaan yang ada sejujur-jujurnya. Jawaban yang disampaikan akan dijaga kerahasiaannya. Atas kerja sama dan bantuan yang diberikan kami ucapan terima kasih.

Hormat saya,

Yeva Pratiwi Ginting

I. Identitas Pribadi Responden

Isilah data-data pribadi anda dengan tepat berdasarkan pertanyaan yang diajukan di bawah ini

1. Jenis kelamin :

2. Umur :

3. Pendidikan Terakhir :

II. Keterangan Pilahan Jawaban

Berilah tanda check list (✓) pada jawaban yang sesuai dengan pendapat anda!

Kriteria Jawaban:

SS : Sangat Setuju

S : Setuju

R : Ragu-Ragu

TS : Tidak Setuju

STS : Sangat Tidak Setuju

Insentif (Variabel X1)

No	Dalir Pertanyaan	SS	S	RR	TS	STS
1	Insentif yang selama ini anda terima sudah sesuai dengan waktu yang ditentukan perusahaan.					
2	Apakah perusahaan memberikan insentif bersamaan dengan gaji anda?					
3	Insentif yang anda terima sesuai dengan standar kelayakan yang ditentukan perusahaan.					
4	Insentif yang anda terima disesuaikan dengan tingkat pendidikan anda.					
5	Dalam pemberian insentif, perusahaan menyuaikan dengan masa kerja anda.					
6	Besarnya insentif yang anda terima mempengaruhi kinerja anda dalam melaksanakan pekerjaan anda.					
7	Setiap karyawan yang bekerja di dalam suatu perusahaan sudah seharusnya memperoleh insentif yang layak.					
8	Apakah anda setuju dengan besarnya jumlah insentif yang anda terima?					
9	Besarnya jumlah insentif yang anda terima mempengaruhi anda dalam menyelesaikan pekerjaan anda.					
10	Insentif yang anda terima mendorong anda lebih meningkatkan kualitas kerja.					

Tunjangan (Variabel X2)

No	Daftar Pertanyaan	SS	S	RR	TS	STS
1	Apakah anda sudah merasa nyaman dengan kondisi kerja anda saat ini?					
2	Apakah anda memperoleh jaminan kesabtu selama bekerja di perusahaan?					
3	Tunjangan yang anda terima sesuai dengan standar kelayakan yang ditentukan perusahaan.					
4	Tunjangan yang anda terima disesuaikan dengan tingkat pendidikan anda.					
5	Tunjangan yang anda terima disesuaikan dengan masa kerja anda.					
6	Besarnya tunjangan yang anda terima mempengaruhi kinerja dalam menyelesaikan pekerjaan anda.					
7	Anda menerima Tunjangan Hari Raya (THR) setiap tahunnya sesuai dengan yang telah ditetapkan perusahaan.					
8	Besarnya THR yang anda terima sudah sesuai dengan standard kelayakan yang ditentukan perusahaan.					
9	Apakah syarat atau prosedur memperoleh jaminan kesabtu merupakan hal yang mudah bagi karyawan?					
10	Apakah uang transport dan uang makan yang anda terima sesuai dengan yang ditetapkan perusahaan?					

Kinerja (Variabel Y)

No	Daftar Pertanyaan	SS	S	RR	TS	STS
1	Hubungan kerja yang baik diantara para karyawan menghasilkan kinerja yang baik juga.					
2	Tingkat kehadiran karyawan berpengaruh terhadap kualitas kerja karyawan.					
3	Apakah anda merasa nyaman dengan rekan sekerja anda saat ini?					
4	Apakah anda setuju dengan penentuan jam kerja?					
5	Apakah anda setuju dengan penentuan waktu istirahat kerja?					
6	Kerjasama antara sesama karyawan mempengaruhi kinerja karyawan.					
7	Kerjasama antara atasan dengan bawahan mempengaruhi kinerja karyawan.					
8	Apakah anda setuju dengan kedisiplinan yang ditetapkan perusahaan?					
9	Apakah besarnya insentif yang anda terima mempengaruhi hasil kerja anda?					
10	Apakah tunjangan yang anda terima mempengaruhi hasil kerja anda?					