

**PENGARUH INSENTIF TERHADAP KEPUASAN KERJA
KARYAWAN PADA PT. KUALA PEUSANGAN
MEDAN**

SKRIPSI

**Disajikan untuk melengkapi Tugas-tugas dan
Memenuhi Syarat Men capai Gelar Sarjana Ekonomi**

Oleh :

**MEILIA IKA SAFITRI
NPM : 09 832 0126**



**JURUSAN MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS MEDAN AREA
MEDAN
2013**

Judul Skripsi : Pengaruh Insentif Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Kuala Prusangan Medan

Nama Mahasiswa : Meilia Dka Safitri

No. Stambuk : 09 832 0126

Jurusan : Manajemen

Menyetujui
Komisi Pembimbing

Pembimbing I

(Hery Syahrial, SE, MSi)

Pembimbing II

(Agustiono, SE, MMA)

Mengetahui

Ketua Jurusan

(Ihsan Effendi, SE, MSi)

Dekan



(Prof. Dr. H. Sya'ad Anifuddin, SE, MEc)

Tanggal Lulus :

2013

RINGKASAN

Meilia Dka Safitri. NPM. 098320126. "Pengaruh Insentif Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Kuala Peusangan Medan". Skripsi 2013.

Insentif merupakan hal yang sangat berperan dalam meningkatkan motivasi kerja karyawan, sehingga para karyawan berlomba-lomba untuk menjadi lebih baik dari hari ke hari dalam bekerja tujuan lain untuk memotivasi karyawan sehingga diharapkan dapat meningkatkan kinerja karyawan. Insentif yang diberikan kepada karyawan belum seluruhnya merata, hal ini menyebabkan pelaksanaan pemberian insentif dalam setahun tidak menentu dan tidak seluruh karyawan bisa mendapatkan insentif dan untuk besar insentif yang diperoleh setiap karyawan pun berbeda serta adanya keluhan pelayanan dan penanganan yang masih lambat serta kurang terintegrasinya sistem yang berjalan.

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui apakah insentif berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Kuala Peusangan Medan. Jenis penelitian ini adalah penelitian korelasional. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan yang berkerja pada PT. Kuala Peusangan Medan yang berjumlah 30 orang, maka jumlah sampel adalah jumlah dari keseluruhan populasi berjumlah 30 orang. Sedangkan teknik pengumpulan data menggunakan data primer dan data sekunder. Teknik analisis yang dipergunakan adalah analisa regresi linier sederhana dengan memakai program *software SPSS 17.00 for windows*.

Berdasarkan hasil penelitian disimpulkan Koefisien variabel insentif bersifat elastis yakni diperoleh nilai t_{hitung} 3,371 dimana nilai t_{table} pada α 5% yakni 2,042 sehingga koefisien variable insentif dapat dipercaya pada uji 95% dan variable insentif memberi arti yang begitu menentukan terhadap kepuasan kerja karyawan di PT. Kuala Peusangan Medan.

Kata Kunci Insentif, Kepuasan Kerja

KATA PENGANTAR



Assalamualaikum Wr.Wb

Puji Syukur Penulis panjatkan kepada Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat, hidayah serta karuniaNya sehingga dapat menyelesaikan skripsi ini. Penyusunan skripsi ini bertujuan untuk memenuhi sebagian persyaratan guna memperoleh gelar Sarjana Ekonomi dalam bidang studi manajemen.

Penulis menyadari bahwa dalam penyusunan skripsi ini tidak lepas dari adanya kerjasama dan bantuan dari berbagai pihak oleh karena itu, pada kesempatan ini perkenankanlah penulis mengucapkan terima kasih kepada :

1. Bapak Prof. Dr. H. Ali Ya'kub Matondang, MA, selaku Rektor Universitas Medan Area,
2. Bapak Prof. Dr. H. Sya'ad Afifuddin, SE, MEd selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Medan Area dan sekaligus Ketua Sidang Meja Hijau.
3. Bapak Hery Syahrial, SE, Msi selaku Wakil Dekan I, sebagai pembimbing I saya di Universitas Medan Area.
4. Bapak Hasan Effendi, SE, Msi selaku Ketua Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Medan Area
5. Bapak Agustiono, SE, MMA selaku Dosen Pembimbing 2 yang telah bersedia meluangkan waktunya, guna membimbing penulis guna menyelesaikan skripsi ini.

6. Ibu Dhan Rosalina, SE, MSi selaku sekretaris yang telah meluangkan waktu, membimbing dan mengarahkan penulis penulis dalam menyelesaikan penyusunan skripsi ini.
7. Seluruh Bapak dan Ibu Dosen serta staff fakultas ekonomi yang telah mengajar dan membantu penulis hingga dapat menyelesaikan perkuliahan.
8. Bapak Pimpinan PT. Kuala Peusangan Medan yang telah memberikan waktu dan kesempatan bagi penulis untuk melaksanakan penelitian.
9. Teristimewa kepada Ayahanda dan Ibunda, dan kedua adikku tersayang yang dengan penuh kasih sayang telah mengasuh, mendidik, membimbing, mendukung serta dengan do'a restunya penulis berhasil menyelesaikan pendidikan hingga ke perguruan tinggi.
10. Sahabat-sahabat ku manajemen 09 terima kasih atas pengertian dan kebersamaan kalian. Serta pihak lain yang tidak dapat saya sebutkan satu persatu.

Penulis menyadari, skripsi ini masih jauh dari kesempurnaan. Untuk itu dengan segala kerendahan hati penulis mohon maaf sebesar-besarnya. Kritik dan saran yang membangun sangat penulis harapkan demi kesempurnaan skripsi ini. Semoga skripsi ini dapat memberikan manfaat bagi berbagai pihak.

Medan, 19 April 2013

(Meilia ika safitri)

DAFTAR ISI

	Halaman
RINGKASAN	i
KATA PENGANTAR	ii
DAFTAR ISI	iv
DAFTAR GAMBAR	vi
DAFTAR TABEL	vii
BAB I : PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Rumusan Masalah.....	4
C. Tujuan Penelitian	4
D. Manfaat Penelitian	4
BAB II : LANDASAN TEORI	
A. Pengertian, Tujuan dan Manfaat Insentif.....	5
B. Jenis-jenis Insentif	10
C. Syarat-syarat Pemberian Insentif.....	13
D. Pengertian Kepuasan Kerja.....	14
E. Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Insentif Terhadap Kepuasan Kerja	16
F. Hubungan Antara Insentif Terhadap Kepuasan Kerja.....	16
G. Kerangka Konseptual.....	17
H. Hipotesis.....	19
BAB III: METODE PENELITIAN	
A. Jenis, Lokasi dan Waktu Penelitian	20
B. Populasi dan Sampel.....	21
C. Definisi Operasional	22
D. Jenis dan Sumber Data.....	24
E. Teknik Pengumpulan Data	24
F. Teknik Analisis Data.....	25

BAB IV : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian	30
1. Deskripsi Data Perusahaan	31
2. Struktur Organisasi Perusahaan	32
3. Uraian Tugas dan Tanggung Jawab	33
4. Kualifikasi Karyawan	36
5. Program Insentif Yang Dilaksanakan	37
6. Penyajian Data Responden	39
7. Penyajian Data Angket Responden	41
B. Pembahasan	49
1. Uji Validitas dan Reliabilitas	50
2. Uji Normalitas	52
3. Korelasi <i>Product Moment</i>	54
4. Uji Hipotesis	55
5. Koefisien Determinasi (R^2)	56

BAB V : KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan	58
B. Saran	58

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

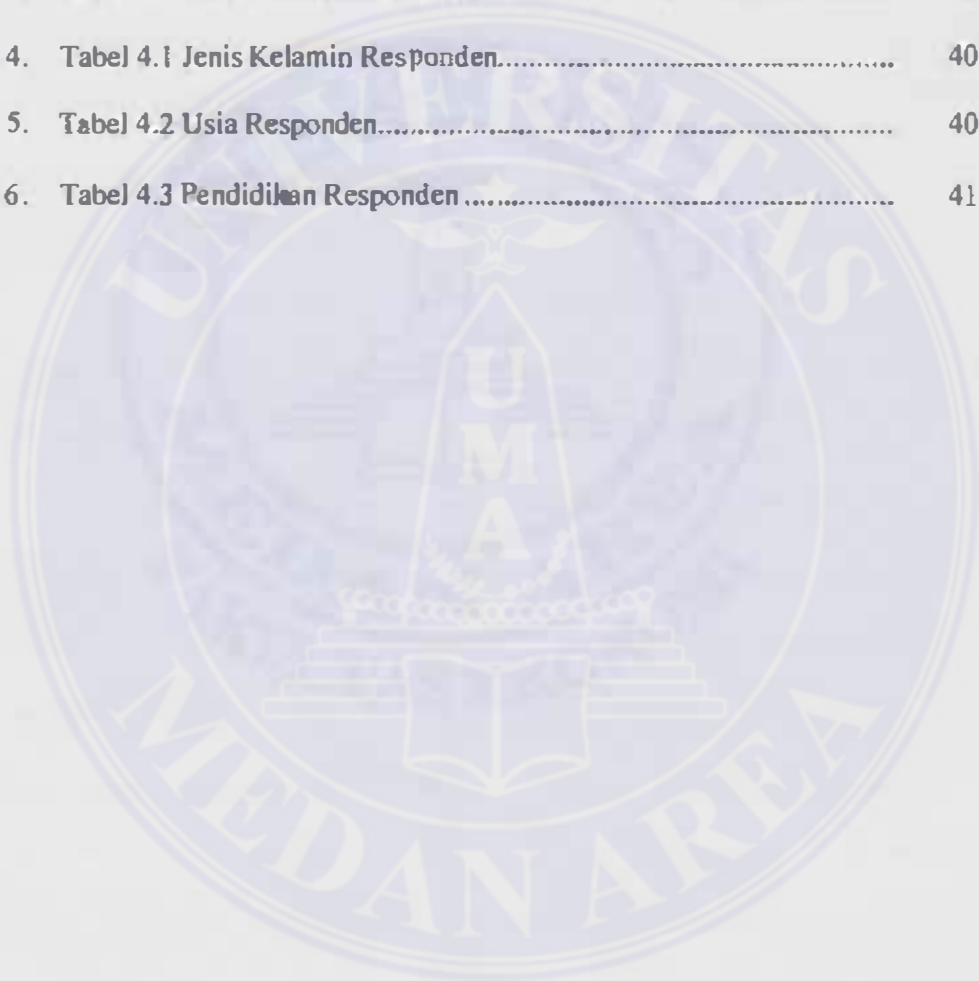
DAFTAR GAMBAR

	Halaman
1. Gambar 2.1 : Konsep Hierarki Kebutuhan Menurut Maslow	15
2. Gambar 2.2 Kerangka Konseptual.....	19
3. Gambar 4.1 Struktur Organisasi PT. Peusangan Kuala Medao	30



DAFTAR TABEL

	Halaman
1. Tabel 3.1 Rincian Waktu Penelitian.....	21
2. Tabel 3.2 Definisi Operasional Variabel.....	23
3. Tabel 3.3 Interval Koefisien Korelasi.....	26
4. Tabel 4.1 Jenis Kelamin Responden.....	40
5. Tabel 4.2 Usia Responden.....	40
6. Tabel 4.3 Pendidikan Responden.....	41



BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Kebutuhan manusia setiap waktu selalu bertambah dan manusia selalu berusaha dengan segala kemampuannya untuk memuaskan kebutuhan hidupnya. Untuk itu manusia terdorong untuk melakukan aktivitas yang disebut bekerja. Setiap orang yang bekerja mengharapkan memperoleh kepuasan dari tempatnya bekerja. Kepuasan kerja akan mempengaruhi produktivitas yang sangat diharapkan pimpinan organisasi. Untuk itu, pimpinan organisasi diperlukan memahami apa yang harus dilakukan untuk menciptakan kepuasan kerja kayawannya.

Kepuasan kerja pada dasarnya merupakan sesuatu yang bersifat individual. Setiap individu memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda, sesuai dengan system nilai yang berlaku pada dirinya. Semakin tinggi penilaian terhadap kegiatan dirasakan sesuai dengan keinginan individu, maka semakin tinggi kepuasannya terhadap kegiatan tersebut. Dengan demikian, kepuasan merupakan evaluasi yang menggambarkan seseorang atas perasaan sikapnya dalam bekerja.

Kepuasan kerja adalah cara pandang seorang karyawan terhadap pekerjaannya baik yang bersifat positif maupun negatif terhadap pekerjaannya. Menciptakan kepuasan kerja karyawan dalam organisasi adalah sangat penting. Apabila karyawan tidak mencapai kepuasan kerjanya maka akan timbul sikap negatif dalam pekerjaan seperti berkurangnya rasa ketertarikan pada diri karyawan terhadap pekerjaannya yang sekarang; keinginan mencari pekerjaan yang

menawarkan imbalan lebih atau mencari pekerjaan sambilan di tempat lain sehingga mutu pekerjaannya yang sekarang tidak diperhatikan, mogok kerja dan keluhan-keluhan lainnya. Kepuasan kerja seorang karyawan dapat dipengaruhi oleh pemberian insentif yang dilakukan perusahaan.

Insentif pada umumnya dilakukan sebagai strategi untuk meningkatkan kepuasan dan efisiensi oleh perusahaan dalam menghadapi persaingan yang semakin ketat dalam dunia bisnis, di mana kepuasan kerja menjadi salah satu hal yang sangat penting dengan memanfaatkan perilaku karyawan yang mempunyai kecenderungan kemungkinan bekerja seadanya atau tidak optimal dalam system insentif yang menerima jumlah tetap dan akan bekerja secara maksimal bilamana untuk kerjanya berkautan langsung dengan *reward* yang akan diterimanya.

PT. Kuaia Pusangan merupakan perusahaan swasta nasional yang bergerak di bidang kontraktor, leveransir dan jasa konsultan. Dimana insentif merupakan hal yang sangat berperan dalam meningkatkan motivasi kerja karyawan, sehingga para karyawan berlomba-lomba untuk menjadi lebih baik dari hari ke hari dalam bekerja tujuan lain untuk memotivasi karyawan sehingga diharapkan dapat meningkatkan kinerja karyawan.

Insentif yang diberikan kepada karyawan belum seluruhnya merata, hal ini menyebabkan pelaksanaan pemberian insentif dalam setahun tidak menentu dan tidak seluruh karyawan bisa mendapatkan insentif dan untuk besar insentif yang diperoleh setiap karyawan pun berbeda serta adanya keluan pelayanan dan penanganan yang masih lamban serta kurang terintegrasinya sistem yang berjalan. Walaupun ada peningkatan tetapi bukan karena insentif karena diterapkannya

DAFTAR PUSTAKA

- Alex S. Nitisemito, *Manajemen Personalia*, Penerbit Ghalia Indonesia, Jakarta, 2004
- Buchari Zainun, *Manajemen dan Motivasi*, Penerbit Balai Pustaka, Jakarta, 2005
- Edwin B. Flippo, *Personality of Management (Manajemen Personalia)*, Terjemahan Moch. Maksud, Edisi IV, Cetakan Kesembilan, Jakarta, 2005
- Ghozali Imam, *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*, Badan Penerbit Universitas Diponegoro, Semarang, 2005.
- H. Arifin Abdulrahman, *Teori Pengembangan dan Filosofi Kepemimpinan Kerja*, Edisi Revisi, Penerbit Bharata, Jakarta, 2003
- Heidjrachman Ranupandjo dan Suad Husnan, *Manajemen Personalia*, Edisi III, Penerbit BPFE, Yogyakarta, 2005
- Kuncoro, Mudrajad, *Metode Riset untuk Bisnis dan Ekonomi*, Penerbit Erlangga, Jakarta, 2003.
- Moekijat, *Manajemen Kepegawaian (Personal Management)*, Cetakan Ketiga Belas, Penerbit Alumni Bandung, 2006
- Melayu SP. Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Cetakan Kelima, Bumi Aksara, Jakarta, 2006
- Onong U. Effendi, *Human Relation dan Public Relation Dalam Management*, Cetakan Kedua Belas, Penerbit Alumni Bandung, 2004
- Sondang P. Siagian, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bumi Aksara, Jakarta, 2005
- Suharsimi Arikunto, *Manajemen penelitian*, Edisi Revisi Rineka Cipta, Jakarta, 2007
- Sugiono, *Metode Penelitian Bisnis*, Alfabeta, Bandung, 2006
- Winarno Surkhmad, *Pengantar Metode Penelitian Ilmiah*, Penerbit Tarsito, Bandung, 2002

Lampiran 1

KUISIONER PENGARUH INSENTIF TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN PADA PT. KUALA PEUSANGAN MEDAN

1. PETUNJUK PENGISIAN

- a. Pada lembar ini terdapat beberapa pernyataan ini yang harus Saudara tanggapi. Kepada bapak/ibu/sdr untuk menjawab seluruh pertanyaan yang ada dengan jujur dan sebenarnya
- b. Dalam menjawab pernyataan – pernyataan ini, tidak ada jawaban yang salah. Oleh karena itu, usahakanlah agar tidak ada jawaban yang dikosongkan.
- c. Berilah tanda (✓) pada kolom yang tersedia dan pilih sesuai keadaan yang sebenarnya
- d. Ada lima alternatif jawaban, yaitu:

Sangat setuju (SS)	: diberi skor 5
Setuju (S)	: diberi skor 4
Ragu-Ragu (KS)	: diberi skor 3
Tidak setuju (TS)	: diberi skor 2
Sangat tidak setuju (STS)	: diberi skor 1

2. KARAKTERISTIK RESPONDEN:

- a. Usia : tahun
- b. Jenis Kelamin : Laki-laki / Perempuan
- c. Status Perkawinan: Sudah / Belum Menikah
- d. Bagian / Divisi :
- e. Tingkat pendidikan : 1) SD 4) Diploma
2) SMP 5) SI
3) SMA 6) Lainnya
- f. Masa Kerja : 1) < 1 tahun 3) 6-10 tahun
2) 1-5 tahun 4) > 10 tahun

DAFTAR PERNYATAAN

No	Pertanyaan	Jawaban				
		SS	S	RR	TS	STS
Variabel Insentif Insentif (X)						
1	Upah/gaji yang diperoleh sesuai dengan tingkat pendidikan dan keahlian					
2	Upah/gaji yang diperoleh sesuai dengan beban kerja dan tanggung jawab yang diemban					
3	Upah/gaji yang diperoleh sudah dapat memenuhi kebutuhan pokok minimum					
4	Bonus yang diberikan berpengaruh pada kualitas kerja					
5	Kejelasan bonus yang diberikan dapat memotivasi untuk bekerja lebih baik lagi					
6	Pemberian bonus sudah sesuai dengan kompetensi kerja para karyawan					
7	Pimpinan memberikan insentif untuk setiap kegiatan yang berhubungan dengan pekerjaan					
8	Insentif yang diterima dapat membantu memenuhi kebutuhan hidup sehari-hari disamping gaji yang diterima setiap bulan					

No	Pertanyaan	Jawaban				
		SS	S	RR	TS	STS
Variabel Kepuasan Kerja (Y)						
1	Kenaikan gaji karyawan sesuai dengan prosedur dan kelayakan perusahaan					
2	Gaji yang diperoleh sudah sesuai dengan asas adil layak dan wajar					
3	Karyawan mendapatkan kesempatan yang sama untuk dipromosikan					
4	Promosi jabatan yang dilakukan menciptakan persaingan yang sehat diantara karyawan					
5	Perusahaan memberikan kepada karyawan sarana fasilitas yang memadai seperti asuransi kesehatan, uang makan, tunjangan kesehatan dan tunjangan hari raya (THR)					
6	Perusahaan menyediakan alat-alat kerja yang memadai di tempat kerja					
7	Perusahaan menciptakan tempat kerja yang nyaman dan sehat (penerangan, sirkulasi udara dll)					
8	Saya selalu mengalami ketentraman dalam bekerja di PT. Kuala Peusangan Medan					

Terima k sih atas bantuan Bapak/Ibu, Saudara/Saudari yang telah mengisi kuesioner ini. Atas perhatian dan kerja samanya saya ucapkan Terima Kasih banyak.