

ABSTRACT

In this era, all industry is become very competitive between all companies. So, they should capitalize on ability, capability, and motivation of their employee to optimize their performance and become excellent team work, and in the other hand, it will be increase their prosperity by receiving their compensate incentive. In this research, we will see that (1) Is compensate incentive will stimulate employee performance? (2) Is compensate incentive working effectively? (3) How big impacts that compensate incentive will motivate performance employee? These research using analyzed descriptive method, which has objective to describe all occurrences in the company. The data are collected by spreading the questioners, and analyzed using classic, validity, reliability test, and also by double regression. The results of this research in this company are that compensate incentive and motivation does not stimulate employee performance, and does not working effectively, and in the other hand does not impact for the company.

Keywords: Performance, Motivation, Compensate incentive

ABSTRAK

Persaingan yang sangat ketat antar perusahaan saat ini terjadi di dalam dunia usaha. Perusahaan harus dapat memanfaatkan kemampuan, kapasitas dan memotivasi karyawan untuk bekerja sama dengan memberikan kemampuan terbaiknya bagi perusahaan, agar mampu meningkatkan kinerja karyawan, sekaligus dapat menjamin kesejahteraan (karyawan) itu sendiri melalui kompensasi insentif yang diberikan. Dari uraian diatas, penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah (1) kompensasi insentif dapat mempengaruhi kinerja karyawan, (2) kompensasi insentif yang diterapkan dalam perusahaan telah berjalan secara efektif, dan (3) seberapa besar pengaruh kompensasi insentif dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Metode penelitian yang digunakan adalah metode deskriptif analitis, yaitu metode yang bertujuan untuk menggambarkan keadaan suatu perusahaan. Teknik pengumpulan datanya diperoleh dari penyebaran kuesioner. Dalam penelitian ini, analisis datanya menggunakan uji asumsi klasik, validitas dan reliabilitas, serta regresi berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi insentif dan motivasi kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan, dan kompensasi insentif yang diterapkan dalam perusahaan belum berjalan secara efektif sehingga perusahaan tidak terlalu merasakan dampak dari kompensasi tersebut terhadap kinerja karyawan.

Kata – kata kunci : Kompensasi insentif, Motivasi kerja, Kinerja karyawan

DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN JUDUL.....	i
HALAMAN PENGESAHAN.....	ii
SURAT PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI.....	iii
KATA PENGANTAR.....	iv
<i>ABSTRACT</i>	vii
ABSTRAK.....	viii
DAFTAR ISI.....	ix
DAFTAR GAMBAR.....	xiii
DAFTAR TABEL.....	xiv
DAFTAR GRAFIK.....	xv
DAFTAR LAMPIRAN.....	xvi
 BAB I PENDAHULUAN.....	 1
1.1 Latar belakang.....	1
1.2 Identifikasi Masalah.....	3
1.3 Maksud dan Tujuan Penelitian.....	3
1.4 Kegunaan Penelitian.....	4
 BAB II KAJIAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN, DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS.....	 5

2.1 Kajian Pustaka.....	5
2.1.1 Definisi Kompensasi Insentif.....	5
2.1.2 Tujuan Kompensasi Manajemen.....	6
2.1.3 Bentuk dan Penggolongan Kompensasi.....	8
2.1.4 Karakteristik dan Jenis Rencana Kompensasi Insentif.....	10
2.1.4.1 Rencana Insentif Jangka Pendek.....	11
2.1.4.2 Rencana Insentif Jangka Panjang.....	13
2.1.5 Kompensasi Untuk CEO dan Manajer Unit Bisnis.....	16
2.1.5.1 Kompensasi Untuk CEO.....	16
2.1.5.2 Kompensasi Untuk Manajer Unit Bisnis.....	17
2.1.6 Teori Agensi.....	17
2.1.7 Definisi Motivasi.....	19
2.1.8 Pengertian Motivasi Kerja.....	20
2.1.9 Tujuan Pemberian Motivasi.....	21
2.1.10 Asas-Asas Motivasi.....	22
2.1.11 Alat-Alat Motivasi.....	23
2.1.12 Metode-Metode Motivasi.....	24
2.1.13 Model-Model Motivasi.....	25
2.1.14 Teori-Teori Tentang Motivasi.....	27
2.1.15 Kriteria Penilaian Kinerja Karyawan.....	32
2.1.15.1 Faktor-faktor yang mempengaruhi Efektifitas Kinerja Karyawan.....	34

2.1.15.2 Pengaruh Efektifitas Kerja terhadap pencapaian Tujuan Perusahaan.....	35
2.1.16 Hubungan Insentif dengan Efektifitas Kinerja.....	36
2.1.17 Hasil Penelitian Terdahulu.....	37
2.2 Kerangka Pemikiran.....	38
2.3 Pengembangan Hipotesis.....	41
 BAB III METODE PENELITIAN.....	42
3.1 Objek dan Metode Penelitian.....	42
3.1.1 Lokasi dan Waktu Penelitian.....	42
3.1.2 Jenis Penelitian.....	42
3.1.3 Definisi Operasional Variabel.....	43
3.1.4 Populasi dan Sampel.....	46
3.1.5 Teknik Pengumpulan Data.....	46
3.1.6 Alat Analisis.....	49
3.1.7 Teknik Pembuatan Skala.....	53
 BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	53
4.1 Hasil Penelitian.....	53
4.1.1 Hasil Pengumpulan Data.....	53
4.1.2 Pengujian Hipotesis.....	53
4.2 Pembahasan.....	55
4.2.1 Uji Asumsi Klasik.....	55
4.2.2 Uji Reliabilitas dan Validitas.....	59

4.2.3 Regresi Berganda.....	60
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN.....	66
5.1 Kesimpulan.....	66
5.2 Saran.....	67
DAFTAR PUSTAKA.....	69
LAMPIRAN.....	70
DAFTAR RIWAYAT HIDUP.....	79

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar I Kerangka pemikiran.....	40

DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel I	Operasionalisasi Variabel.....44
Tabel II	Hasil Uji Multikolinearitas.....55
Tabel III	Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas.....60
Tabel IV	Hasil Uji Anova.....61
Tabel V	Hasil Analisis Regresi Linier.....61

DAFTAR GRAFIK

	Halaman
Grafik I	Histrogram Normalitas.....56
Grafik II	Plot normalitas.....57
Grafik III	Scatterplot Heteroskedastisitas.....58

DAFTAR LAMPIRAN

	Halaman
Lampiran A Struktur Organisasi Perusahaan.....	69
Lampiran B Data Kompensasi.....	70
Lampiran C Data Kinerja.....	71
Lampiran D Data Motivasi.....	72
Lampiran E Lembar Angket.....	75