

ABSTRAK

Menyadari pentingnya peranan manusia dalam pencapaian tujuan dalam suatu perusahaan, maka perlu pengelolaan secara maksimal dari sumber daya ini agar mendapatkan hasil yang maksimal pula. prestasi kerja karyawan ditentukan oleh kemampuan dan motivasi karyawan yang bersangkutan. Indikator dari prestasi kerja dapat dilihat dari hasil produksinya. Untuk meningkatkan prestasi kerja ini, perusahaan harus dapat memacu motivasi karyawannya dengan memberikan kompensasi. Kompensasi yang biasanya dapat memacu motivasi karyawan untuk berprestasi adalah kompensasi langsung yang berbentuk insentif. Dimana insentif adalah balas jasa atau imbalan yang diberikan dalam bentuk uang yang jumlahnya didasarkan atas prestasi tertentu yang di capai oleh karyawan.

Penelitian ini dilakukan pada PT. INTI yang merupakan salah satu perusahaan yang bergerak dalam bidang industri telekomunikasi dan merupakan badan usaha milik Negara (BUMN) dengan tujuan menjadi basis dan tulang punggung system telekomunikasi nasional.

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode deskriptif, yaitu metode yang bertujuan untuk menggambarkan sebab keadaan suatu permasalahan melalui fakta yang ada di lapangan, untuk kemudian diolah agar dapat memperoleh kesimpulan dan juga menggunakan menggunakan metode verifikatif, yaitu metode yang dilakukan untuk menguji hipotesis dengan menggunakan perhitungan statistik.

Dalam penelitian ini, pemberian insentif memiliki pengaruh terhadap motivasi karyawan walaupun pengaruhnya cukup lemah. Hal ini berarti bahwa insentif mempunyai pengaruh yang kecil dalam memotivasi karyawan.

Dengan menggunakan analisis korelasi Rank Spearman, analisis dengan tingkat kepercayaan 95%, maka diperoleh bahwa nilai t hitung lebih kecil dibandingkan dengan t tabel yaitu $1,4846 < 1,6666$, yang berarti H_0 diterima. Maka dapat diambil kesimpulan bahwa tidak terdapat hubungan yang positif antara pemberian insentif dengan motivasi karyawan pada PT.INTI. dengan koefisien determinasi sebesar 2,930% berarti pemberian insentif mempengaruhi motivasi karyawan sebesar 2,930% dan sisanya sebesar 97,07% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain. Dengan korelasi 0,1712 berarti terdapat hubungan yang sangat lemah antara pemberian insentif terhadap motivasi karyawan di PT.INTI.

DAFTAR ISI

	Halaman
Abstrak	i
Kata Pengantar	ii
Daftar Isi	iv
Daftar Tabel	vi
Daftar Gambar	viii

BAB I PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah	1
1.2 Identifikasi Masalah	3
1.3 Maksud dan Tujuan Penelitian	3
1.4 Kegunaan Penelitian	4
1.5 Kerangka Pemikiran dan Hipotesis	5
1.6 Metode Penelitian	7
1.7 Lokasi dan Waktu Penelitian	9

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Manajemen Sumber Daya Manusia.....	10
2.1.1 Pengertian dan Peranan Manajemen Sumber Daya Manusia	10
2.1.2 Tujuan dan Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia.....	14
2.1.2 Pendekatan Manajemen Sumber Daya Manusia.....	17

2.2	Sistem Kompensasi	18
2.2.1	Pengertian Kompensasi	18
2.2.2	Fungsi dan Tujuan Kompensasi	21
2.2.3	Penggolongan Kompensasi	22
2.3	Program Insentif	24
2.3.1	Penggolongan Insentif	25
2.3.2	Faktor-faktor yang Mempengaruhi Biaya Insentif	27
2.4	Motivasi	28
2.4.1	Pengertian Motivasi Kerja	28
2.4.2	Proses Motivasi	30
2.4.3	Teori Motivasi Kerja	30
2.5	Hubungan Pemberian Insentif Terhadap Motivasi Kerja	34
BAB III OBJEK dan METODE PENELITIAN		
3.1	Objek Penelitian	37
3.1.1	Sejarah Singkat Perusahaan	37
3.1.2	Visi dan Misi Perusahaan	40
3.1.3	Sifat dan Cakupan Bisnis PT. INTI	41
3.1.4	Struktur Organisasi dan Uraian Tugas	43
3.2	Metode Penelitian	48
3.2.1	Operasional Variabel	49
3.2.2	Populasi dan Sampel	50
3.2.3	Pengolahan dan Analisis Data	51

BAB IV HASIL dan PEMBAHASAN

4.1	Tingkat Pemberian Insentif	56
4.2	Tingkat Motivasi	67
4.3	Pengaruh Pemberian Insentif terhadap Motivasi karyawan pada PT.INTI	78

BAB V KESIMPULAN dan SARAN

5.1	Kesimpulan	81
5.2	Saran	82

DAFTAR TABEL

Tabel 3.1.3.1 Produk, Pasar, Kompetensi	42
Tabel 3.2.3.1 Klasifikasi Penelitian	51
Tabel 3.2.3.2 Kriteria Pemberian Interpretasi Koefisien Korelasi	54
Tabel 4.1.1 Tanggapan responden mengenai pernyataan bahwa perusahaan telah melakukan tindakan yang mendukung pencapaian target dengan memberi imbalan berupa uang atau barang yang sepadan	57
Tabel 4.1.2 Tanggapan responden mengenai pernyataan bahwa perusahaan memberikan penghargaan non materil kepada karyawan yang mencapai target.....	58
Tabel 4.1.3 Tanggapan responden mengenai pernyataan bahwa karyawan memperoleh imbalan tambahan berupa uang atau barang yang diberikan perusahaan kepada karyawan yang mencapai kinerja yang melampaui target	59
Tabel 4.1.4 Tanggapan responden mengenai pernyataan bahwa perusahaan memberikan karyawan pujian yang setinggi-tingginya serta penghormatan yang luar biasa atas pencapaian target yang ditetapkan oleh perusahaan	60
Tabel 4.1.5 Tanggapan responden mengenai pernyataan bahwa biasanya atasan menanyakan langsung kepada karyawan tentang imbalan apa yang diinginkan oleh karyawan	61
Tabel 4.1.6 Tanggapan responden mengenai pernyataan bahwa imbalan yang diberikan sesuai dengan keadaan perusahaan saat ini	62

Tabel 4.1.7 Tanggapan responden mengenai pernyataan bahwa perusahaan member imbalan kepada karyawan sesuai dengan keadaan karyawan saat ini	63
Tabel 4.1.8 Tanggapan responden mengenai pernyataan bahwa perusahaan banyak berbagi pendapat dan menerima masukan dari karyaawan tentang imbalan yang diinginkan oleh karyawan	64
Tabel 4.1.9 Tanggapan responden mengenai pernyataan bahwa atasan banyak memberikan contoh tindakan serta arahan dalam usaha mencapai target yang telah ditetapkan	65
Tabel 4.1.10 Tanggapan responden yang menyatakan bahwa perusahaan tidak pernah bertanya kepada karyawan tentang imbalan yang diinginkan oleh setiap karyawan	66
Tabel 4.2.1 Tanggapan responden yang menyatakan bahwa pekerjaan saya mengandung kegiatan yang menarik	68
Tabel 4.2.2 Tanggapan responden yang menyatakan bahwa pekerjaan responden mempunyai banyak kepuasan pribadi	69
Tabel 4.2.3 Tanggapan responden yang menyatakan bahwa saya merasa pekerjaan saya penting	70
Tabel 4.2.4Tanggapan responden yang menyatakan bahwa responden menyukai tugas-tugas dalam pekerjaannya	71
Tabel 4.2.5 Tanggapan responden yang menyatakan bahwa responden yakin akan mendapatkan kenaikan pangkat bila bekerja keras	72

Tabel 4.2.6 Tanggapan responden yang menyatakan bahwa pembatasan waktu yang diberikan biasanya justru membantu responden melaksanakan pekerjaan sebaik-baiknya	73
Tabel 4.2.7 Tanggapan responden yang menyatakan bahwa apabila diperlukan, atasan akan memberikan bantuan	74
Tabel 4.2.8 Tanggapan responden yang menyatakan bahwa apa pun yang responden lakukan dapat diselesaikan dengan baik	75
Tabel 4.2.9 Tanggapan responden yang menyatakan bahwa peraturan yang ada sangat membantu dalam menyelesaikan pekerjaan responden	76
Tabel 4.2.10 Tanggapan responden yang menyatakan bahwa pembatasan waktu yang diberikan biasanya menghambat responden melaksanakan pekerjaan sebaik-baiknya.....	77

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.3.2.1 Proses Motivasi	30
Gambar 2.4.3.1 Teori Kebutuhan Maslow	31
Gambar 3.1.4.1 Struktur Organisasi PT.INTI	44